

## Definitywny koniec zatrudnienia

Śmierć pracodawcy niekoniecznie automatycznie wygasa angaż. Jest tak jednak zawsze, gdy umiera pracownik.

Przepisy wyczerpująco określają sytuacje, w których mamy do czynienia z wygaśnięciem stosunku pracy. Strony nie mogą ich modyfikować ani rozszerzyć. Nie wolno im także w umowie „wyłączyć” możliwości wygaśnięcia stosunku pracy, gdy zajdą zdarzenia wskazane w przepisach. Okoliczności powodujące takie wygaśnięcie są bowiem niezależne od woli stron i następują z mocy prawa.

### Zamknięta lista

Dochodzi do tego z chwilą zaistnienia zdarzenia, które wskazuje kodeks pracy albo przepisy szczególne (m.in. niezgłoszenie się pracownika w ciągu 30 dni do pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej lub inne sytuacje określone w pragmatykach służbowych).

Kodeks pracy wymienia cztery zdarzenia, które mogą powodować wygaśnięcie stosunku pracy, tj.:

1. śmierć pracownika (art. 61 [1] k.p.),
2. śmierć pracodawcy (art. 61 [2] k.p.),
3. trzymiesięczna nieobecność etatowca z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.),
4. niedotrzymanie przez pracownika siedmiodniowego terminu na zgłoszenie powrotu do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z wyboru u innego pracodawcy (art. 74 k.p.).

### Świadectwo dla rodziny

Nie powinno budzić wątpliwości, że z dniem śmierci pracownika jego stosunek pracy wygasa. Zgodnie z art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeśli nie ma takich osób, prawa te wchodzi do spadku. Na tej podstawie uprawnienia przysługujące zmarłemu od pracodawcy, np. wypłata zaległego wynagrodzenia przechodzą na członków rodziny. Dopiero w razie braku takich osób – prawa te wchodzi w skład spadku.

Wygaśnięcie stosunku pracy w tym trybie oznacza dla pracodawcy obowiązek sporządzenia świadectwa pracy w ciągu siedmiu dni. Musi je włączyć do akt osobowych zmarłego. Z wnioskiem o wydanie tego dokumentu może wystąpić członek rodziny nieżyjącego podwładnego.

## **Transfer = dalsza praca**

Umowa o pracę wygasa też, gdy umiera pracodawca, chyba że mamy do czynienia z przejściem pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23 [1] k.p. W razie transferu w tym trybie nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną dotychczasowych stosunków pracy. Jednak gdy jest nim spółka, a zmarła osoba fizyczna, będąca np. jej prezesem, umowa nie wygasa, gdyż pracodawcą jest właśnie spółka.

Gdy umowa o pracę wygasła w związku ze śmiercią pracodawcy, etatowcowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a przy umowie zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - za dwa tygodnie. To roszczenie etatowiec ma wobec spadkobierców zmarłego pracodawcy.

## **Kwartał za kratami**

Angaż wygasa także z upływem trzech miesięcy absencji w firmie z powodu tymczasowego aresztowania. Może się jednak zdarzyć tak, że pracodawca rozwiązał wcześniej umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p.

Aby skutecznie doszło do wygaśnięcia w tym trybie, konieczne są dwie przesłanki:

- sąd wydał postanowienie o tymczasowym aresztowaniu pracownika,
- jest on nieobecny z tego powodu w pracy przez trzy miesiące.

Sąd niezwłocznie informuje firmę o zastosowaniu tymczasowego aresztowania. Liczy się go wówczas od momentu zatrzymania. Jednak zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 23 lutego 1984 r. (III PZP 1/84) upływ trzymiesięcznego pobytu w tymczasowym areszcie przypadający na czas trwania urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w związku z pełnieniem funkcji w związkach zawodowych nie powoduje wygaśnięcia z mocy art. 66 § 1 k.p. umowy o pracę w zakładzie, który udzielił tego urlopu. Przyczyną bowiem nieobecności pracownika w pracy nie jest tymczasowe aresztowanie a urlop bezpłatny, w trakcie którego pracownik został tymczasowo aresztowany.

Mimo wygaśnięcia angażu z powodu tymczasowego aresztu szef musi ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a podwładny zgłosił swój powrót do firmy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Obowiązek ponownego przyjęcia pracownika nie zależy od możliwości zakładu pracy. Ten ma go przyjąć na dotychczasowe, równorzędne lub inne zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisko, odpowiadające w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie. Taką uchwałę podjął SN 19 grudnia 1980 r. (I PZP 42/80). Jednak przepisów o przywróceniu nie stosuje się, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia.

## **Związkowiec po mandacie**

Zgodnie z art. 74 k.p. pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracodawcy, który go zatrudniał w chwili wyboru na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednim, jeżeli zgłosi to w ciągu siedmiu dni od rozwiązania angażu z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Przy „wyborze” chodzi o sytuację, w której pracownik, będąc związany umową z pracodawcą, bierze urlop bezpłatny, bo np. powołano go do władz związku zawodowego.

Szef nie może przeciwstawić się powrotowi pracownika. Wolno mu jednak żądać od niego okazania dokumentów, które potwierdzałyby dochowanie siedmiodniowego terminu na zgłoszenie. Gdy etatowiec pełnił funkcje związkowe i w tym celu korzystał z urlopu bezpłatnego, organizacja sama powinna powiadomić firmę o wygaśnięciu mandatu.

### **Powrót pod przymusem**

Jeśli szef narusza przepisy dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy, etatowiec ma prawo odwołać się do sądu w ciągu 14 dni od dnia wygaśnięcia angażu. W takim wypadku stosuje się przepisy o rozwiązaniu angażu bez wypowiedzenia (art. 56 -61 k.p.). Pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie za okres wypowiedzenia, ale nie więcej niż za trzy miesiące.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy