

Jolanta Drobot

54150

**Abstract of the doctoral dissertation entitled
"Special cases of termination of the employment relationship".**

The subject of the dissertation is the problem of special cases of termination of the employment relationship.

The dissertation undertook an assessment of the manner in which the legislator applies the institution of termination of the employment relationship. The thesis according to which the legislator reaches arbitrarily and freely to the institution of termination of the employment relationship needed verification. Not all applicable cases of termination of the employment relationship correspond to the essence of termination of the employment relationship. Nor are all of them consistent with the Constitution of the Republic of Poland. The findings in this regard were preceded by a verification of the legal status in force in the area of specific, non-Codex regulations on termination of the employment relationship.

The theoretical and legal analysis undertaken is limited to those particular cases of termination of the legal bond connecting the employee and the employer, which, according to the literal wording of the provision, refer only to the employment relationship. The dissertation does not analyse aspects of the termination of official relations, e.g. official relations of judges, prosecutors or officers of the militarised services. This is dictated by the peculiarities of these types of legal relationships, qualified as administrative employment relationships.

The work begins with a chapter presenting the essence and legal construction of the termination of an employment relationship and the concept of special cases of termination of this relationship. The issue of the function of termination of the employment relationship also needed to be distinguished. The subject of the considerations included in the first chapter was also an approximation of the constitutional values on the basis of which provisions on the termination of the employment relationship should be constructed. As part of the discussion of the termination of the employment relationship against the background of constitutional principles, the issue of claims to which an employee is entitled in the event of termination of the employment relationship was addressed. In addition, the first part of the dissertation analyses the legal nature of the catalogue of cases of termination of the employment

relationship. In the science of labour law, it remains a matter of dispute whether this catalogue is closed or open. Within the framework of the theory of an open catalogue of cases of termination of the employment relationship, it is stated that termination of the employment relationship may result in cases not explicitly mentioned in the law as reasons for termination, such as loss of employee capacity following total incapacitation of the employee, liquidation of the employer, acquisition of all shares in the company, or death of an individual managing the employer. The assessment of the possibility of including these legal events in the effect of the termination of the employment relationship was made after first analysing the legal construction of each of the cases mentioned.

In the second chapter of the dissertation, there was a discussion of the evolution of the provisions on the termination of the employment relationship. In this area, the fundamental research question was when the discussed legal institution came into being and how it developed. It was also necessary to determine when special cases of termination of the employment relationship were introduced into the legal order. The above considerations were supplemented by a general characterisation of the fate of the termination of the employment relationship following its expiry in the interwar period, then after the war until the Labour Code was introduced into Polish legislation, until the amendment of the Labour Code in 1996 and up to the present day.

Chapters three, four and five of the dissertation discuss the specific cases of termination of the employment relationship in turn. These cases were divided into special cases of termination of the employment relationship independent of the will of the employee and special cases of termination of the employment relationship that at least partially reflect the will of the employee. Based on this division, an assessment was made as to whether, in the analysed special cases of termination of the employment relationship, the legislator has properly applied the institution of termination of the employment relationship, including whether a particular case of termination of the employment relationship corresponds to constitutional standards.

In the third chapter of the dissertation, special cases of termination of the employment relationship independent of the employee's will are analysed, such as an adjudication of a disciplinary penalty, an adjudication of a penal measure (a final adjudication of loss of public rights, prohibition from holding a position or practising a specific profession), a final conviction for an intentional crime or an intentional fiscal crime, imprisonment or serving a sentence of imprisonment or restriction of liberty, reaching a specific age, expiry of the appointment period, termination of membership in a cooperative, expiry of the six-month period during which a

teacher is inactive, expiry of the three-month period of notice of termination of employment of a probation officer, or entry into professional military service.

The fourth chapter of the dissertation deals with special cases of termination of the employment relationship that are, as it were, dependent on the will of the employee. This group of legal events leading to the termination of the employment relationship included in the special provisions includes the loss of citizenship, the establishment of the employment relationship on the basis of false or invalid documents or in violation of the conditions listed in the regulations, failure to justify non-joining work, refusal to take the oath, refusal to comply with a decision on transfer to another post or to another office, double refusal to accept appointments to a post in the foreign service and failure to appear for work after release from military service.

The fifth chapter of the dissertation deals with the issue of termination of the employment relationship during the reorganisation of public administration structures. It is about the provisions of the law introduced into the act regulating a particular transformation of an organisational unit, the purpose of which is to bring about the termination of the employment relationship of all or part of the staff of that unit. This part of the thesis discusses the essence and purpose of this type of norms, the procedure for bringing about the termination of the employment relationship, the particular significance of the claims of employees in connection with the termination of the employment relationship in the course of a public administration reform, as well as the compliance of the provisions on the termination of employment relationships in the course of a public administration reform with the Constitution.

The considerations undertaken in the dissertation conclude with a summary of the conclusions formulated, including an analysis of how the defects and shortcomings of the existing regulation on the termination of employment relations affect the stability of employment. The dissertation concludes with proposals for the interpretation of the existing law and an indication of postulated regulations.

Jolanta Drobot

54150

**Streszczenie rozprawy doktorskiej pod tytułem
„Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy”**

Przedmiotem dysertacji jest problematyka szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy.

W rozprawie została podjęta ocena sposobu stosowania przez ustawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Weryfikacji wymagała teza, w myśl której ustawodawca sięga w sposób dowolny i arbitralny do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Nie wszystkie obowiązujące przypadki wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają istocie wygaśnięcia tego stosunku. Nie wszystkie też są zgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej. Ustalenia w tym zakresie poprzedzała weryfikacja obowiązującego stanu prawnego w obszarze szczególnych, pozakodeksowych regulacji o wygaśnięciu stosunku pracy.

Podjęta analiza teoretyczno-prawna ograniczona jest do tych szczególnych przypadków wygaśnięcia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę, które zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu odnoszą się tylko do stosunku pracy. W rozprawie nie są analizowane aspekty wygaśnięcia stosunków służbowych, np. stosunków służbowych sędziów, prokuratorów, czy też funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. Podyktowane jest to specyfiką tego rodzaju stosunków prawnych, kwalifikowanych jako administracyjne stosunki zatrudnienia.

Pracę rozpoczyna rozdział, w którym została przedstawiona istota i konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy oraz pojęcie szczególnych przypadków wygaśnięcia tego stosunku. Wyodrębnienia wymagało również zagadnienie funkcji wygaśnięcia stosunku pracy. Przedmiot rozważań ujętych w pierwszym rozdziale stanowiło także przybliżenie wartości konstytucyjnych, w oparciu o które należy konstruować przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy. W ramach omówienia wygaśnięcia stosunku pracy na tle zasad konstytucyjnych została poruszona problematyka roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto, w pierwszej części dysertacji dokonana została analiza charakteru prawnego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. W nauce prawa pracy pozostaje kwestią sporną, czy katalog ten ma charakter zamknięty czy otwarty. W ramach teorii o

otwartym katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy podaje się, że wygaśnięcie stosunku pracy mogą powodować przypadki niewymienione wprost w ustawie jako przyczyny wygaśnięcia, takie jak utrata zdolności pracowniczej w następstwie ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika, likwidacja pracodawcy, nabycie wszystkich udziałów w spółce, czy też śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą. Ocena możliwości objęcia tych zdarzeń prawnym skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy została dokonana po uprzedniej analizie konstrukcji prawnej każdego ze wspomnianych przypadków.

W drugim rozdziale rozprawy doktorskiej nastąpiło omówienie ewolucji przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. W tym obszarze zasadniczym pytaniem badawczym było kiedy powstała i jak się rozwijała omawiana instytucja prawna. Należało także ustalić, kiedy wprowadzono do porządku prawnego szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Powyższe rozważania zostały uzupełnione ogólną charakterystyką losów ustania stosunku pracy w następstwie jego wygaśnięcia w okresie międzywojennym, następnie po wojnie do momentu wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa Kodeksu pracy, do nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. i aż do współczesności.

W rozdziałach trzecim, czwartym i piątym rozprawy zostały kolejno omówione szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Przypadki te zostały podzielone na szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika i szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, które choćby częściowo odzwierciedlają wolę pracownika. W oparciu o ten podział nastąpiła ocena, czy w analizowanych szczególnych przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy ustawodawca właściwie zastosował instytucję wygaśnięcia tego stosunku, w tym czy dany szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy odpowiada standardom konstytucyjnym.

W trzecim rozdziale dysertacji analizie zostały poddane szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika, takie jak orzeczenie kary dyscyplinarnej, orzeczenie środka karnego (prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych, zakazu zajmowania stanowiska lub wykonywania określonego zawodu), prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, orzeczenie kary pozbawienia wolności bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności, osiągnięcie przez pracownika określonego wieku, upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni, upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym, upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stosunku pracy kuratora zawodowego, czy też stawienie się do zawodowej służby wojskowej.

Czwarty rozdział pracy doktorskiej dotyczy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niejako zależnych od woli pracownika. Do tej grupy zdarzeń prawnych prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy ujętych w przepisach szczególnych należy utrata obywatelstwa, nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy, odmowa złożenia ślubowania, odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotna odmowa przyjęcia wyznaczeń stanowiska w służbie zagranicznej oraz niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej.

Piąty rozdział dysertacji dotyczy problematyki wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie reorganizacji struktur administracji publicznej. Chodzi o przepisy prawa wprowadzane do ustawy regulującej kwestie określonego przekształcenia jednostki organizacyjnej, których zadaniem jest doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy całości lub części kadry pracowniczej tej jednostki. W tej części pracy omówiono istotę i cel tego typu unormowań, tryb doprowadzenia do wygaśnięcia stosunku pracy, szczególne znaczenie roszczeń pracowników w związku z wygaśnięciem stosunku pracy w toku reformy administracji publicznej, a także zgodność przepisów o wygaszaniu stosunków pracy w toku reformy administracji publicznej z Konstytucją.

Rozważania podjęte w pracy doktorskiej kończy podsumowanie sformułowanych wniosków, w tym analiza tego, w jaki sposób wady i braki istniejącej regulacji o wygaśnięciu stosunku pracy wpływają na stabilizację zatrudnienia. Praca doktorska zakończona jest propozycjami wykładni obowiązującego prawa oraz wskazaniem postulowanych regulacji.