

WYGAŚNIĘCIE STOSUNKU PRACY Z POWODU TYMCZASOWEGO ARESZTOWANIA PRACOWNIKA

Do ustania umowy o pracę łączącej pracodawcę i pracownika może dojść w dwojaki sposób - wskutek jej rozwiązania lub wygaśnięcia. Rozwiązanie umowy o pracę następuje w następstwie jedno - lub dwustronnych czynności prawnych. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje zaś z chwilą spełnienia się okoliczności, z którymi prawo wiąże skutek w postaci ustania stosunku pracy. W przypadku wygaśnięcia nie ma zatem potrzeby, aby którakolwiek ze stron – czy to pracownik, czy też pracodawca - składali jakiegokolwiek oświadczenia woli, bądź też by wygaśnięcie to zostało skonsultowane ze związkami zawodowymi.

W kodeksowym ujęciu umowa o pracę wygasa m. in. w przypadku: śmierci pracownika, śmierci pracodawcy (o ile pracownicy nie zostali przejęci przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy) oraz w przypadku niezgłoszenia powrotu do pracy przez urlopowanego pracownika w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Jedną z sytuacji, w której również dochodzi do wygaśnięcia umowy o pracę jest nieobecność pracownika w zakładzie pracy spowodowana jego tymczasowym aresztowaniem.

Tymczasowe aresztowanie stanowi jeden z przewidzianych przez prawo środków zapobiegawczych, w związku z którego zastosowaniem następuje niemal pełna izolacja osoby aresztowanej. Następuje ono na mocy postanowienia sądu. Co przy tym istotne, obowiązkiem sądu jest także niezwłoczne zawiadomienie pracodawcy o zastosowaniu tego rodzaju środka zapobiegawczego wobec pracownika.

Aby można było w ogóle mówić o dopuszczalności wygaśnięcia umowy o pracę w związku z nieobecnością pracownika spowodowaną orzeczeniem wobec niego środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania, konieczne jest przede wszystkim, by nieobecność ta wynosiła 3 miesiące oraz by okres tej nieobecności był nieprzerwany. Już jednodniowa obecność pracownika w zakładzie pracy przerywa bowiem bieg trzymiesięcznego okresu, w konsekwencji czego należy liczyć ten termin od początku. Idąc dalej, niedopuszczalne jest sumowanie przez pracodawcę poszczególnych okresów tymczasowego aresztowania pracownika.



W tym miejscu pojawia się zasadnicze pytanie – od kiedy należy liczyć okres nieobecności tymczasowo aresztowanego pracownika. **Zgodnie z ugruntowanym poglądem przedstawicieli doktryny, okres ten naliczy się od dnia zatrzymania i wlicza się do niego cały czas faktycznego pozbawienia wolności pracownika.** Bez znaczenia pozostaje przy tym, czy do zatrzymania pracownika doszło z udziałem organów ścigania czy też wskutek tzw. zatrzymania obywatelskiego.

Jakkolwiek przyjmuje się, że nieobecność spowodowana tymczasowym aresztowaniem stanowi nieobecność usprawiedliwioną, tak pracownikowi tymczasowo aresztowanemu nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę za tenże okres. Jak wskazał Sąd Najwyższy (w uchwale z dnia 27 czerwca 1988 r., wydanej w sprawie o sygnaturze akt III UZP 13/88) pracownik nie nabywa także prawa do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy przypadającej w czasie tymczasowego aresztowania, bez względu na przyczynę umorzenia postępowania karnego.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, a więc upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności pracownika powstałej w wyniku tymczasowego aresztowania, obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne wydanie pracownikowi świadectwa pracy. Obowiązujące regulacje wprost wskazują, że jeżeli nie jest możliwym aby pracodawca wydał świadectwo pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej, winien on, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesłać to świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręczyć w inny sposób.

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy, który może zaktualizować się w związku z nieobecnością pracownika tymczasowo aresztowanego, **jest obowiązek polegający na dopuszczeniu tego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, o ile pracownik ten zostanie zwolniony z aresztu tymczasowego przed upływem 3 miesięcy. Z obowiązkiem tym koreluje obowiązek pracownika, który w takim przypadku winien stawić się w zakładzie pracy najpóźniej następnego dnia po zwolnieniu z aresztu.** Obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku nie powstanie, jeżeli nieobecność pracownika związana z pobytem w areszcie tymczasowym trwała będzie ponad 3 miesiące. Wówczas łącząca go z pracodawcą umowa o pracę wygaśnie.

W tym miejscu wskazać należy, że nie zawsze ziszczenie się przesłanek kodeksowych, a w efekcie wygaśnięcie umowy o pracę wiązać się będzie z definitywnym ustaniem stosunku zatrudnienia. **Pomimo wygaśnięcia umowy o pracę w omawianym trybie, pracodawca jest zobowiązany ponownie zatrudnić pracownika w sytuacji, w której postępowanie karne, w związku z którym pracownik był tymczasowo aresztowany, zostanie umorzone bądź też pracownik ten zostanie uniewinniony od stawianych mu zarzutów.** Warunkiem koniecznym jest jednak to, aby pracownik w takiej sytuacji zgłosił do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie.



Co przy tym istotne, wspomniane wyżej umorzenie postępowania karnego musi mieć charakter bezwarunkowy i nie może stanowić następstwa przedawnienia bądź amnestii. W przeciwnym razie, pracownik nie będzie uprawniony do ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Pracodawca ma prawo odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeśli pracownik uchybił ww. terminowi i zgłosił swój powrót po upływie siódmego dnia od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Reguła ta nie znajdzie jednakże zastosowania, jeśli uchybienie siedmiodniowemu terminowi nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika. Obowiązujące przepisy co prawda nie precyzują formy, w jakiej pracownik winien wyrazić gotowość do podjęcia pracy, niemniej jednak w doktrynie podnosi się, że należy przyjąć, że panuje w tej kwestii dowolność, oczywiście pod warunkiem zachowania skuteczności komunikacji. **W zakresie obowiązku pracodawcy polegającym na zatrudnieniu pracownika mieści się zatrudnienie pracownika na dotychczasowym, równorzędnym lub innym zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisku, odpowiadającym w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie. (...) Zakład pracy nie może natomiast zwolnić się z obowiązku wynikającego z treści przepisu art. 66 ust. 2 Kodeksu pracy przez zaproponowanie pracownikowi jakiegokolwiek stanowiska, bo byłoby to działanie zmierzające do obejścia prawa. – tak też uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1980 r., wydana w sprawie o sygnaturze akt: I PZP 42/80).**

Zauważyć należy, że zastosowanie tymczasowego aresztowania samo w sobie nie daje podstawy do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika. Niemniej jednak powody, stanowiące podstawę do zastosowania wobec pracownika aresztu tymczasowego, mogą uzasadniać jego zwolnienie w trybie dyscyplinarnym. Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie może być zwłaszcza fakt popełnienia przez pracownika przestępstwa, o którym mowa w Kodeksie pracy, tj. przestępstwa popełnionego w czasie trwania umowy o pracę, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Podkreślenia wymaga, że sama nieobecność pracownika w pracy spowodowana tymczasowym aresztowaniem nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak, jak wspomniano na samym początku, pobyt w areszcie tymczasowym traktowany jest jako nieobecność usprawiedliwiona pracownika.

Jeżeli w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym przez pracodawcę dojdzie do naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących tę materię, wówczas pracownik może wystąpić do Sądu Pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W przypadku, gdy przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowiło zastosowanie wobec pracownika aresztu tymczasowego, sąd pracy może zawiesić postępowanie do czasu wydania prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie karnej. Orzeczenie, które zapadnie w postępowaniu karnym, ma bowiem prejudycjalne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ze stosunku pracy.

