

D E K R E T

z dnia 18 stycznia 1956 r.

o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy.

W celu skuteczniejszego zapobiegania zdarzającym się niejednokrotnie wypadkom niezgodnego z założeniami społecznymi Państwa Ludowego zwalniania z pracy bez wypowiedzenia oraz w celu zabezpieczenia ciągłości pracy — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych — stanowi się, co następuje:

Art. 1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić tylko według przepisów niniejszego dekretu.

Art. 2. 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika:

- 1) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 2) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 3) w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika gaśnie po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Art. 3. 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące, a w przypadku gruźlicy lub choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu albo choroby zawodowej — jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 6 miesięcy;
- 2) w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaź-

nej, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu trwa dłużej niż trzy miesiące;

- 3) w razie opuszczenia pracy, usprawiedliwionego zgodnie z przepisami o dyscyplinie pracy, jeżeli trwa dłużej niż miesiąc.

2. Zakaz rozwiązywania umów o pracę w ciągu sześciu miesięcy niezdolności do pracy z powodu gruźlicy dotyczy pracowników, którzy bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy byli zatrudnieni w zakładzie pracy co najmniej przez sześć miesięcy; z pracownikiem zatrudnionym krócej umowa o pracę może być rozwiązana, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące.

3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawianiu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przeszkody usprawiedliwiającej jego nieobecność.

4. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ust. 1, korzysta po ustaniu tych przyczyn z przywileju pierwszeństwa do zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy.

Art. 4. 1. W razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 2).

2. Zakład pracy, mimo wygaśnięcia umowy z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, nie może odmówić przyjęcia z powrotem pracownika, który został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego unierzczenie lub wyrokiem uniewinniającym i stawił się do pracy w ciągu 7 dni.

Art. 5. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli właściwy organ służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika,

a zakład pracy nie może przenieść go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy.

Art. 6. Umowa o pracę może być rozwiązana na mocy wzajemnego porozumienia zakładu pracy i pracownika.

Art. 7. 1. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 2 ust. 1 pkt 2) może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.

2. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z innych przyczyn przewidzianych w art. 2 i 3 wymaga uprzedniego uzyskania opinii rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.

3. W zakładzie pracy, w którym nie działa rada zakładowa (miejscowa) lub delegat związkowy, w przedmiocie zgody lub opinii wypowiada się właściwy terenowy zarząd związku zawodowego.

4. Przepisy ustępów poprzedzających nie mają zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, jeżeli umowę z nim zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy.

5. Pozostają w mocy przepisy szczególne, które uzależniają dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę od uzyskania zgody zarządu okręgowego związku zawodowego lub zgody organu administracji państwowej.

Art. 8. 1. Kierownik zakładu pracy powinien przedstawić radzie zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegatowi związkowemu przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa) wypowiada się w przedmiocie zgody lub opinii w formie uchwały uwidocznionej w protokole, delegat zaś związkowy w formie oświadczenia pisemnego.

3. Organ związkowy powinien doręczyć kierownikowi zakładu pracy swoją wypowiedź w przedmiocie zgody lub opinii w ciągu 7 dni od przedstawienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Kierownik zakładu pracy może odwołać się do bezpośrednio wyższej instancji związkowej w razie odmówienia przez organ związkowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

Art. 9. Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Art. 10. 1. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny (art. 2 i 3) albo zgody (art. 7 ust. 1, 3 i 5), może wystąpić — stosownie do obowiązujących przepisów — do komisji rozjemczej lub do sądu z żądaniem przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach.

2. Pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Z wynagrodzenia tego potrąca się wynagrodzenie, które pracownik uzyskał w innym zakładzie pracy w ciągu pierwszych trzech miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę.

3. Jednakże pracownikowi należy się wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy, jeżeli rozwiązanie umowy podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego; dotyczy to w szczególności rozwiązania umowy z pracownicą w okresie ciąży i połogowej przerwy w pracy, jak również z pracownikiem będącym członkiem rady zakładowej (miejscowej) lub komisji rozjemczej albo społecznym inspektorem pracy.

4. Pracownik, który w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a przywróceniem go do pracy podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, może bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy związany z tym zatrudnieniem w ciągu 7 dni od przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie.

Art. 11. Jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody, nie żąda przywrócenia do pracy, należy mu się odszkodowanie:

- 1) przy umowie o pracę na czas nieokreślony — w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia;
- 2) przy innym rodzaju umowy o pracę — w wysokości przeciętnego wynagrodzenia należnego za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za jeden miesiąc.

Art. 12. Jeżeli zakład pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia rozwiąże niezgodnie z prawem umowę o pracę, pracownik może żądać tylko odszkodowania w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za czas, jaki pozostał do upływu okresu dokonanego wypowiedzenia.

Art. 13. Wynagrodzenie przeciętne oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Art. 14. 1. Roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy nie może być dochodzone po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Komisja rozjemcza lub sąd mogą z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia.

2. Roszczenie pracownika o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie może być dochodzone przed sądem po upływie sześciu miesięcy od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu.

Art. 15. Przepisy niniejszego dekretu stosuje się również do przedterminowego rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty.

Art. 16. 1. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu i do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

2. Zachowanie ciągłości pracy następuje jednak w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeżeli jest to spowodowane:

- 1) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
- 2) przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.

3. W razie sporu zasadność rozwiązania umowy o pracę stwierdza komisja rozjemcza lub sąd.

4. Przewidziany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.

5. Mimo zachowania ciągłości pracy nie wlicza się okresu poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy wymaganego dla nabycia uprawnień do urlopu dodatkowego należnego ze względu na szczególny rodzaj lub szczególne warunki pracy, jeżeli poprzednie zatrudnienie nie uprawniało do urlopu dodatkowego.

6. Przewidziane w ust. 1 i 2 uprawnienia przysługują odpowiednio również pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania lub wyboru.

Art. 17. Zakład pracy nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę lub stosunku służbowego podczas urlopu pracownika, jak również w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, o ile nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 18. Dekret niniejszy obowiązuje również w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna zatrudniająca pracowników w gospodarstwie rolnym, w przedsiębiorstwie, w warsztacie rzemieślniczym, w biurze lub podobnym zakładzie pracy.

Art. 19. Tracą moc dotychczasowe przepisy w przedmiotach uregulowanych dekretem, a w szczególności:

1) art. 11 ust. 4 oraz art. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 i 20 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę ro-

botników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami);
2) art. 28, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40 i 41 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami).

Art. 20. 1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się według przepisów dotychczasowych; jednakże do rozwiązania umowy, którego nie dokonano przed tym dniem, stosuje się przepisy dekretu, chociażby okoliczności uzasadniające rozwiązanie nastąpiły przed tym dniem.

2. Przejęcie pracownika do innego zakładu pracy przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się dla zaliczania ciągłości pracy według przepisów dotychczasowych.

Art. 21. Dekret wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Rady Państwa: A. Zawadzki

Sekretarz Rady Państwa: M. Rybicki