

MACIEJ DĄBROWSKI

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY  
BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA  
Z PRZYCZYNN DOTYCZĄCYCH PRACODAWCY  
(*Uwagi de lege lata*)

**1. UWAGI WSTĘPNE**

Zachodzące obecnie w Polsce zmiany polityczne i społeczno-gospodarcze znajdują także wyraz w treści regulacji prawnych stosunków pracy, dostosowywanych do nowych warunków ustrojowych, zwłaszcza w ostatniej wielkiej nowelizacji kodeksu pracy

Normy prawa pracy z uwagi na ich szczególny zakres podmiotowy i przedmiotowy zawierają rozwiązania zarówno o charakterze cywilno-prawnym jak i administracyjno-prawnym. Prawo pracy charakteryzuje się bowiem kompleksową metodą regulacji prawnej, polegającą na kojarzeniu charakterystycznych dla obu wymienionych gałęzi sposobów kształtowania treści stosunków pracy, wykazując jednocześnie znaczne odrębności w stosunku do każdej z tych gałęzi prawa. Jedną z tych odrębności jest odejście od ścisłego respektowania zasady równości stron stosunku prawnego, tak mocno akcentowanej w prawie cywilnym.

Nierówność stron stosunku pracy jest szczególnie dostrzegalna w normach dotyczących szeroko rozumianej ochrony pracy, zawierających bardzo wiele elementów charakterystycznych dla stosunków administracyjno-prawnych, w których realizacja obowiązków stron stosunku pracy poddana jest nadzorowi organów kontroli państwowej i obwarowana jest sankcjami stosowanymi przez te organa<sup>1</sup>.

Przykładem regulacji odstępującej od zasady równości stron w prawie pracy było dotychczas określenie w art. 55 k.p. warunków dopuszczalności rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, zasadnie krytykowane w literaturze. Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy z 2 II 1996 r.<sup>2</sup>.

Odpowiedzią ustawodawcy na dotychczasową krytykę jest przepis § 1<sup>1</sup> art. 55 oraz art. 61<sup>1</sup> i art. 61<sup>2</sup> k.p. zmierzające do zapewnienia większej niż dotychczas równości stron stosunku pracy. Szczegółowa analiza nowej regulacji zasad rozwiązywania przez pracownika bez wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nasuwa wątpli-

<sup>1</sup> Jan Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 20.

<sup>2</sup> Dz.U. Nr 24, poz. 110.

wość czy celem prawa pracy powinno być tworzenie rozwiązań prawnych gwarantujących równość stron stosunku pracy czy raczej dążenie do zapewnienia pewnej harmonii w stosunkach pracy, niezbędnej dla realizacji celów społecznych i gospodarczych.

## **2. ZAKRES DOPUSZCZALNOŚCI ROZWIĄZYWANIA PRZEZ PRACOWNIKA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA**

2.1. Kodeks pracy przed nowelizacją przewidywał dwie sytuacje, w których pracownik mógł rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Pierwsza zachodzi w warunkach określonych w art. 55 § 1 k.p. w przypadku stwierdzenia przez zakład społecznej służby zdrowia (po nowelizacji - poprzez wydanie stosownego orzeczenia lekarskiego) szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika oraz nieprzeniesienia go, w terminie wskazanym w orzeczeniu, do innej odpowiedniej pracy

Istotnymi przesłankami rozwiązaniami umowy o pracę w tym trybie są stwierdzenie szkodliwości wykonywanej pracy oraz nieprzeniesienie pracownika do innej odpowiedniej pracy. Przesłanki te, z uwagi na wymóg stwierdzenia ich istnienia przez upoważniony do tego podmiot, w znacznym stopniu ograniczają inicjatywę pracownika co do możliwości rozwiązania umowy o pracę, ponadto w sytuacji zagrożenia dla zdrowia młodocianego (art. 201 § 2 k.p.) oraz wystąpienia objawów choroby zawodowej (art. 217 § 2 k.p.) lub niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 218 § 1 k.p.), obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy bądź rozwiązania z nim umowy o pracę, z mocy prawa, ciąży na pracodawcy. Również i w tych przypadkach niezbędne jest stosowne orzeczenie lekarskie.

W świetle tego przepisu pracownik nie może podjąć w pełni samodzielnie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż jest ograniczony oceną zawartą w stosownym orzeczeniu lekarskim. Składa on jedynie pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podając w nim przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p.)<sup>3</sup>.

Druga sytuacja występuje w warunkach określonych w art. 48 § 2 k.p., tj. w razie przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy pracownik w czasie toczącego się sporu, zawarł umowę o pracę z innym pracodawcą. Tryb ten może być zastosowany tylko w odniesieniu do nowego pracodawcy i ma umożliwić pracownikowi dalsze zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę następuje po upływie trzydniowego uprzedzenia a samo oświadczenie woli winno być złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy (art. 48 § 2 k.p.). Przekroczenie tego terminu uniemożliwia pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Ludwik Krakowski, *Kodeks Pracy w praktyce przedsiębiorstw*, Inst. Wyd. CRZZ 1977, s. 168; Wacław Szubert, *Zarys prawa pracy*, PWN 1980, s. 154.

<sup>4</sup> Patrz przypis 3.

2.2. Nowelizacja z 1996 r. kodeksu pracy wprowadza w art. 55 § 1<sup>1</sup> trzecią możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, uzależniając ją od ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przepis ten zawiera w swojej dyspozycji dwie przesłanki niezbędne dla uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, skutek w postaci ciężkiego naruszenia oraz przedmiot naruszenia, którym są podstawowe obowiązki pracownika.

Biorąc pod uwagę pojęcie pracodawcy przyjęte w znowelizowanym art. 3 k.p. należy przyjąć, iż ciężkie naruszenie określone w art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p. nie musi być wynikiem działania osób fizycznych, o których mowa w art. 3<sup>1</sup> nk.p. Do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika wystarczy zatem każda sytuacja związana z działalnością pracodawcy, polegająca na ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika. Takie szerokie określenie przyczyn rozwiązania stosunku pracy w art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p. nadaje temu przepisowi niewątpliwie charakter normy typu *lex generalis* w odniesieniu do art. 48 § 2, 55 § 1, 201 § 2, 218 § 1 k.p. jako przepisów *legis specialis*.

We wszystkich trzech przytoczonych sytuacjach, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika pociąga za sobą skutki jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

2.3. Trudność dokonania przez pracownika właściwej oceny jakie obowiązki pracodawcy wobec pracownika należy uznać za podstawowe oraz kiedy zaistniały skutek można uznać za ciężkie ich naruszenie, z uwagi na brak w przepisach prawa pracy wyraźnych wskazań w tym przedmiocie, może być przyczyną poważnych problemów w skutecznym powoływaniu się na art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p. jako podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Problem ten wystąpi już przy sporządzaniu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, zgodnie bowiem z art. 55 § 2 k.p. pracownik jest zobowiązany do podania w nim przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

### **3. NIEUZASADNIONE ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA**

3.1. Z uwagi na zawarte w dotychczasowych regulacjach kodeksu pracy wymogi, niezbędne dla rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie zachodziła po stronie pracownika obawa uznania rozwiązania umowy za nieuzasadnione. Obecnie, w związku z przyjętą nowelizacją, taka możliwość istnieje dając jednocześnie pracodawcy roszczenie o odszkodowanie.

W analogicznej sytuacji odnoszącej się do pracodawcy, w oddziale 6, rozdziału II, działu drugiego k.p., ustawodawca używa określenia "...w razie niezgodnego z prawem...". W omawianej sytuacji ustawodawca użył określenia "...w razie nieuzasadnionego...", oznaczałoby to, iż

samo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może być skuteczne mimo naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Zakwestionowanie przez pracodawcę oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 55 § 1 nk.p. i uznanie przez sąd pracy jego rozwiązania za nieuzasadnione, nasuwa w związku z treścią przepisu art. 97 § 2 k.p. pewne problemy prawne. Pracownik bowiem nie może powoływać się na art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p. jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę, gdy sąd pracy prawomocnym wyrokiem stwierdził nieistnienie przesłanek uzasadniających takie rozwiązanie umowy. Pogląd ten potwierdza przepis art. 61<sup>2</sup> § 2 nk.p. stwierdzający, iż w razie zasądzenia na rzecz pracodawcy odszkodowania przepisu art. 55 § 3 k.p. nie stosuje się.

Kwestią otwartą jest pytanie, czy sąd może uznać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika za nieuzasadnione i jednocześnie oddalić roszczenie pracodawcy o odszkodowanie. Wykładnia językowa przepisów art. 61 i art. 61<sup>2</sup> k.p. zdaje się wskazywać na ścisły związek roszczenia o odszkodowanie z ustaleniem bezzasadności rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w tym sensie, że ustalenie takie zobowiązuje sąd do zasądzenia odszkodowania co najmniej w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 61 § 1 k.p.), niezależnie od tego czy pracodawca jest w stanie wykazać powstanie szkody. Brak takiej szkody lub niemożliwość jej udowodnienia nie pozbawia pracodawcy prawa do odszkodowania, jeśli sąd ustali, że rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy nie było uzasadnione. Oznaczałoby to, że odszkodowanie o którym mowa powyżej ma charakter kary umownej i ustalenie jego wysokości nie następuje według reguł Kodeksu cywilnego.

Ustalenie zaś, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika było nieuzasadnione, oznacza także, że rozwiązanie umowy przez pracownika nie wywołuje skutków prawnych jak wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę (art. 61<sup>2</sup> § 2 k.p.).

3.2. Uwzględniając intencje ustawodawcy, w związku z brakiem wyraźnego uregulowania dotyczącego podstawy prawnej nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika oraz biorąc pod uwagę, *per analogiam*, wskazania zawarte w przepisie art. 63 § 1 nk.p. ("Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.") nasuwa się spostrzeżenie, czy nie należałoby wprowadzić dodatkowego przepisu np. w art. 61<sup>1</sup> nk.p. stwierdzającego, iż:

§ x. W razie uznania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika za nieuzasadnione, umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wskazanym w oświadczeniu pracownika a przy braku takiego wskazania z dniem złożenia takiego oświadczenia.

Poprzez takie uregulowanie określony stan faktyczny nie pozostawiały pracodawcy wątpliwości co do treści świadectwa pracy odnoszącej się do trybu rozwiązania umowy o pracę.

#### 4. ODSZKODOWANIE JAKO SKUTEK UZNANIA ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

4.1. Ustawodawca w nowelizacji zawartej w art. 61<sup>1</sup> k.p. przyjął, iż w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p.) pracodawcy przysługuje odszkodowanie w wysokości wyrządzonej szkody, jednakże nie może ono przewyższać wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia a w przypadku umów terminowych, wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 61<sup>2</sup> § 1 nk.p.).

Do tej pory pracownik, w przypadku powstrzymania się od wykonywania pracy, nie był zobowiązany do uiszczenia odszkodowania a jedynie o ile fakt ten wiązał się z zawinieniem po stronie pracownika, pracodawca mógł z nim rozwiązać umowę o pracę. Nagłe nieświadczenie przez pracownika pracy może być spowodowane różnymi przyczynami (śmierć, choroba, utrata uprawnień, porzucenie pracy, opuszczanie pracy, tymczasowe aresztowanie) i jest ryzykiem gospodarczym po stronie pracodawcy. Ustawodawca z żadną z tych przyczyn nie wiąże po stronie pracownika obowiązku uiszczenia odszkodowania.

Czynności, zmierzające do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, będą podejmowane przez pracownika pod wpływem negatywnego zachowania pracodawcy oraz dla ochrony słusznego interesu lub dóbr osobistych. Konieczność zapłaty z własnych środków odszkodowania, o których mowa w art. 61<sup>1</sup> nk.p., w sytuacji utraty zatrudnienia będzie odbierane jako kara za pomyłkę popełnioną w dobrej wierze a samo odszkodowanie nabierze charakteru nawiązki jaką przewidują przepisy prawa o wykroczeniach.

4.2. Trudny do przyjęcia byłby również pogląd, iż ujęte w art. 61<sup>1</sup> nk.p. odszkodowanie miałoby na celu ograniczenie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia przez pracowników przy jednoczesnym braku przesłanek określonych w art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p., każdy ma bowiem prawo do ochrony swoich interesów i dóbr osobistych. Obawa pracownika, wynikająca z trudności dokonania prawidłowej oceny okoliczności mających istotny wpływ na ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadnione, może być przyczyną rezygnacji z rozwiązania umowy w tym trybie. W przypadku zaś, uznania rozwiązania umowy za nieuzasadnione, zasądzone odszkodowanie nabierze charakteru represyjnego.

4.3. Obowiązek zapłaty odszkodowania powoduje, iż pracownik powstrzymujący się od świadczenia pracy z przyczyn zawinionych przez siebie (art. 52 k.p.) korzysta z większej ochrony (nie uiszcza odszkodowania z tego tytułu) niż pracownik, który dopuścił się nieświadczenia pracy w związku z działaniami, w dobrej wierze, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Taka sytuacja narusza zasadę równości szans a okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę, element nawiązki oraz negatywny skutek społeczny, nadają przepisowi art. 61<sup>1</sup> nk.p. charakter *lex talionis*.

Wprowadzenie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. dało pracownikowi nowe możliwości dla ochrony swoich interesów, w tym także dóbr osobistych, jednakże nieumiejętne korzystanie z nich może być dla pracownika bardziej niekorzystne aniżeli skutki ciężkiego naruszenia wobec niego podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

## 5. NIEUZASADNIONE ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACOWNIKA A TREŚĆ ŚWIADECTWA PRACY

5.1. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika nie pozostaje, w sytuacji uznania takiego rozwiązania za nieuzasadnione, bez wpływu na zagadnienia dotyczące świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. pracodawca w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Oznacza to, iż pracodawca winien wydać świadectwo pracy najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy lub wcześniej, bezpośrednio po złożeniu stosownego wniosku przez pracownika, "...w związku z rozwiązaniem..." a nie "...z chwilą rozwiązania...".

Świadectwo pracy winno zawierać dane dot. okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, wysokość i składniki wynagrodzenia, uzyskanych w zakładzie kwalifikacji, trybu rozwiązania stosunku pracy oraz innych, niezbędnych do ustalenia określonych uprawnień pracowniczych, informacji (art. 97 § 2 k.p.).

5.2. Jednym z istotnych elementów świadectwa pracy (również problemem po stronie pracodawcy), wiążącym się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, jest treść pkt. 5 świadectwa<sup>5</sup>.

W przypadku niezgodności treści świadectwa pracy z rzeczywistym stanem rzeczy pracownik może, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie (art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.). Podobna sytuacja odnosząca się do pracodawcy, w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, byłaby trudna do uregulowania w przepisach prawa pracy z uwagi na konieczność wiarygodnego ustalenia zasadności rozwiązania umowy o pracę oraz z uwagi na fakt wydawania, w każdym przypadku, świadectwa<sup>5</sup> pracy przez pracodawcę.

Na tle przedstawionego problemu powstaje pytanie, czy istnieje możliwość zamieszczenia w świadectwie pracy informacji o nieuznaniu przez pracodawcę trybu w jakim został rozwiązany stosunek pracy oraz o wstąpieniu w tej sprawie na drogę sądową.

Jakkolwiek przepisy dotyczące treści świadectwa zdają się wskazywać na obowiązek stwierdzenia w świadectwie pracy rzeczywistego stanu pra-

<sup>5</sup> Określona w § 7 Rozp. Rady Ministrów z dn. 20 XI 1974 w sprawie świadectw pracy i opinii, z późn. zm.: Dz.U. z 1989 Nr 20, poz. 107, Dz.U. z 1989 Nr 49, poz. 271, Dz.U. z 1990 Nr 18, poz. 105 oraz przez wytyczne Nr 86 MPiPS z dn. 01 IX 1990 zmieniające wytyczne w sprawie ustalania i wprowadzania wzorów formularzy pism do stosowania w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, Dz. Urz. MPiPS Nr 4, poz. 12.

wnego w chwili wystawiania świadectwa pracy, to racjonalne wydaje się uznanie prawa pracodawcy do zamieszczenia co najmniej jego zastrzeżenia odnośnie do zasadności dokonanego przez pracownika rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę. W razie nie potwierdzenia w postępowaniu sądowym tego zastrzeżenia, pracodawca liczyć się musi ze skutkami takiego zastrzeżenia przewidzianymi w art. 99 § 1 k.p.

Nasuwa się wątpliwość czy rozstrzygnięcie omawianej tu kwestii nie może być dokonane analogicznie do rozwiązania zastosowanego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 IX 1990 r. w odniesieniu do opinii o pracę. Sąd Najwyższy uznał w tym orzeczeniu, że "zamieszczenie w opinii o pracy stwierdzeń o zgłoszeniu do prokuratury sprawy, która w ocenie zakładu pracy kwalifikuje się do wszczęcia postępowania karnego, gdy postępowanie takie formalnie nie zostało jeszcze wszczęte, stanowi naruszenie obowiązujących reguł prawnych sporządzania przez zakład pracy opinii o pracy"<sup>6</sup>. Ponadto, dyspozycja art. 55 § 3 k.p. wyraźnie nakłada na pracodawcę obowiązek zamieszczenia w pkt. 5 świadectwa pracy treści informującej, iż stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Zamieszczenie dodatkowej informacji o wstąpieniu na drogę sądową w związku z zakwestionowaniem przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę, wskazywałoby na inny sposób rozwiązania umowy aniżeli podany na świadectwie. Taka wzmianka nie mieściłaby się również w pojęciu przyjętym w art. 97 § 2 k.p., "...a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych...", trudno byłoby bowiem uznać ją za "ustalającą uprawnienia".

Wydaje się, iż każda wzmianka na świadectwie pracy, sugerująca inny tryb rozwiązania umowy o pracę, aniżeli wskazany w art. 55 § 3 k.p., może być uznana za naruszenie obowiązujących reguł dotyczących sporządzania świadectwa pracy.

Odrębną kwestią jest ewentualna zmiana treści świadectwa pracy dot. trybu rozwiązania umowy o pracę, w związku z uznaniem przez sąd pracy, rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika, za niezasadnione.

## 6. UWAGI KOŃCOWE

Podsumowując całość zagadnień związanych z implikacjami art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p., należałoby zastanowić się nad celowością utrzymania instytucji odszkodowania, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> nk.p., jako skutku niezasadzonego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Wprowadzenie regulacji zawartej w art. 61<sup>1</sup> nk.p., już samo w sobie, ograniczyło swobodę korzystania z ochrony przewidzianej w przepisie art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p. powodując, iż przepis art. 61<sup>1</sup> nk.p. pozostaje w sprzeczności z intencjami art. 55 § 1<sup>1</sup> nk.p.

Następujące w przepisach prawa pracy zmiany oparte na idei *iuris incerti* nie powinny naruszać pewności i trwałości stosunku pracy a ochro-

<sup>6</sup> Wyrok SN I PR 227/90, OSNCP 1991, Nr 10 - 12, poz. 128.

na interesów pracodawcy, w ramach stosunku pracy, nie musi być realizowana poprzez ograniczanie uprawnień pracowniczych. Dostosowanie się pracodawcy do obowiązujących reguł jest bowiem *conditio sine qua non* dla prowadzenia przez niego działalności gospodarczej.

DISSOLUTION OF EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT NOTICE BY THE EMPLOYEE FOR EMPLOYER-RELATED REASONS (*DE LEGE LATA* REMARKS)

S u m m a r y

The political and socio-economic changes in Poland today are reflected in the contents of regulations by law of employment contracts, adjusted to the new systemic conditions. This concerns in particular the latest amendment to the Labour Code and the author mainly focuses on the new article 55 § 1<sup>1</sup> of L.C. After deliberating the entirety of problems implied by the amendment, he suggests reconsideration of the soundness of maintaining the institution of compensation as a result of an unfounded dissolution of employment contract by the employee, mentioned in art. 61<sup>1</sup> of L.C. Introduction of the regulation contained in the last rule itself would reduce the freedom for protection stated in art. 55 § 1, which would lead to a collision of the two regulations. The changes of labour legislation based on the *iuris incerti* notion, which follow from the regulations, must not violate the security and permanence of the employment contract, and the protection of the employer's interests, within the contract, need not be realized through constraining the employee's rights. The employer's conformance with the binding regulations is a *condition sine qua non* for his conducting economic business.