

Jeśli szef chce zwolnić, nie może powiedzieć tylko: żegniam

PROCEDURY | Nieprawidłowe wypowiedzenie zatrudnienia jest szansą na powrót do firmy

TOMASZ ZALEWSKI

Oświadczenie zarówno pracodawcy, jak i pracownika o wypowiedzeniu i rozwiązaniu umowy o pracę powinno spełniać określone w kodeksie pracy wymogi formalne. Dotyczą one i formy, i treści tego dokumentu.

Przed wszystkim powinno być złożone na piśmie. Jednakże niezachowanie tej formy nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutków.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r. ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne (sygn. I PKN 631/98). Jednakże ustne wypowiedzenie uzasadnia roszczenia pracownika w zakresie przywrócenia do pracy czy odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienie.

Pracodawca z reguły ma przygotowane dwa identyczne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jedno jest wręczane zwalnianemu, drugie pozostaje w celach dowodowych w aktach. Z reguły przełożony chce, by pracownik na firmowym wypowiedzeniu postawił parafkę potwierdzającą złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o zakończeniu współpracy.

– Pracownik nie ma jednak obowiązku niczego potwierdzać w takiej sytuacji. Dlatego z reguły procedura wręczenia wypowiedzenia odbywa się w obecności jednego bądź kilku świadków. Jeśli zainteresowany odmówi potwierdzenia otrzymania pisma z wypowiedzeniem, pracodawca lub osoba upoważniona przez niego do prowadzenia spraw pracowniczych umieszcza w wypowiedzeniu odpowiednią notatkę o wręczeniu wypowiedzenia i odmowie złożenia pisma z wypowiedzeniem – mówi Patrycja Zawirska, prawnik w **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Nie uciekać

Oczywiście odmowa przyjęcia pisma z wypowiedzeniem i ostantacyjne jego odrzucenie bez zapoznania się z nim nie mają znaczenia dla biegu terminów i ważności wypowiedzenia, jeśli odbywa się to w obecności świadków.

– Najważniejsze jest, żeby zwalniany miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy. Tak więc **wyjdźcie z gabinetu bez pisma o wypowiedzeniu umowy nie jest skutecznym sposobem ucieczki przed zwolnieniem** – wyjaśnia Patrycja Zawirska.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy

o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym zwalnianemu prawie do odwołania do sądu pracy. Czasem pracodawca nie zamieszcza informacji na ten temat. Jednakże brak pouczenia lub jego nieprawdziwość, wprowadzająca w błąd treść nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia i nie jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu i wypowiedzeniu stosunku pracy.

Jeśli więc w wypowiedzeniu nie ma pouczenia lub jest ono błędne, pracownik może się odwołać do sądu w terminie późniejszym, niż wynika to z przepisów określających zasady sądowej kontroli wypowiedzenia. Może też skutecznie wystąpić o przywrócenie terminów, o których mowa w art. 264 kodeksu pracy.

Z uzasadnieniem

Wypowiedzenie powinno zawierać uzasadnienie, które wyjaśni motywy decyzji pracodawcy o rozstaniu (art. 30 § 4 k.p.). Niedopełnienie tego obowiązku skutkuje wadliwością wypowiedzenia, gdyż narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę.

Powody uzasadniające wypowiedzenie nie muszą się znajdować bezpośrednio w piśmie wypowiadającym stosunek pracy. Ważne, by pracownik poznał je nie później niż

→ DORĘCZENIA

Można pocztą i e-mailem

- Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p., wyrok SN z 18 stycznia 2007 r., sygn. II PK 178/06).
- Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (wyrok SN z 5 października 2005 r., sygn. I PK 37/05).

w chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Jest to konieczne, by możliwe było złożenie odwołania od tego wypowiedzenia w przewidzianym terminie. Tak więc można uzasadnienie podać w odrębnym dokumencie, lepiej jednak, gdy stanowi ono integralną część wypowiedzenia.

Z tego względu podanie przyczyny powinno nastąpić w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

Ważna jest też sama treść uzasadnienia. **Przyczyna rozstania nie może być dla pracownika zagadką. Powinna być rzeczycywiata, konkretna, a pracownik powinien o niej wiedzieć.**

Sąd Najwyższy w wyroku z 26 maja 2000 r. (sygn. I PKN 670/99) uznał, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej roz-

wiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał zainteresowanego z tą przyczyną. Jeśli więc pisemne uzasadnienie będzie zawierało ogólne motywy, a wcześniej pracownik został zaznajomiony ze szczegółami, nie będzie mowy o naruszeniu przepisów.

Jednak fakt, że pracodawca uzna, iż dana osoba wie, z jakiego powodu traci pracę, nie zwalnia go od podawania nawet ogólnego uzasadnienia. Wynika to z innego wyroku SN – z 5 maja 1999 r. (sygn. I PKN 670/98). ■

@masz pytanie, wyślij e-mail do autora t.zalewski@rp.pl