

OŚWIADCZENIE WOLI

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisma o wypowiedzeniu nie powoduje nieskuteczności rozstania. Wymówienie jest skuteczne, jeżeli pismo to doszło do pracownika w taki sposób, że miał możliwość zapoznać się z jego treścią.

Takie stanowisko po raz kolejny potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 3 października 2012 r. (II PK 62/12).

Stan faktyczny

Pracodawca zaprosił pracownika na spotkanie, podczas którego przekazał mu pismo o wypowiedzeniu. Podwładny zapoznał się z jego treścią i odmówił podpisania. Po dwóch miesiącach od dokonania wypowiedzenia przez firmę odwołał się jednak do sądu, wnosząc o przywrócenie terminu na wniesienie odwołania i kwestionując zasadność wymówienia.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Stwierdził, że wypowiedzenie nie zostało dokonane skutecznie podczas spotkania z pracownikiem. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok. Mimo odmowy przyjęcia pisma przez etatowca, w ocenie sądu wymówienia dokonano skutecznie i nie ma podstaw, aby przywrócić termin. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Ten stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane skutecznie w momencie, w którym pracownik zapoznał się z treścią pisma przekazanego mu przez szefa. Odmowa podpisania przez pracownika dokumentu ze zwolnieniem nie hamuje skuteczności wypowiedzenia. ©©

•ZDANIEM EKSPERTA**Robert Stępień**

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Aby ustalić, czy oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zostało złożone skutecznie, stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z jego art. 61 oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy jest skuteczne w momencie, w którym doszło do podwładnego w taki sposób, że ten miał możliwość zapoznać się z jego treścią. To ustalony pogląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (np. wyroki z 23 stycznia 1997 r., I PKN 501/97 i z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96).

Z tego wynika, że wypowiedzenie jest dokonane skutecznie w szczególności, gdy szef przekazuje pracownikowi pismo o wypowiedzeniu podczas spotkania, umożliwiając zapoznanie się z jego treścią. Nie ma znaczenia to, jak pracownik zareaguje na otrzymany dokument, czy zapozna się z nim oraz czy go podpisze. Odmowa zapoznania się z pismem, jak i odmowa jego podpisania przez etatowca nie wpływają na skuteczność wymówienia. Wystarczy, że pracownik miał możliwość zapoznać się z pismem. Jeżeli miał taką możliwość, a nie zapoznał się z nim wyłącznie z własnej woli, to wypowiedzenie jest skuteczne. Nie może bowiem być tak, że podwładny celowo odmawia zapoznania się z pismem, uniemożliwiając pracodawcy rozwiązanie angażu.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisma o wypowiedzeniu nie stanowi podstawy do przywrócenia terminu na wniesienie odwołania. Pracownik nie może bowiem czerpać nieuzasadnionych korzyści z tego, że przez swoje celowe działanie sabotuje pracodawcę. Jeżeli przedstawione etatowcowi pismo o wymówieniu zawiera prawidłowe pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do sądu, pracownik, który go nie przyjął, nie może następnie twierdzić, że szef nie poinformował go o możliwości, terminie oraz trybie odwołania. Na tej podstawie nie może wnosić o przywrócenie terminu na wniesienia odwołania. Taki pogląd SN wyraził już wcześniej w wyrokach z 14 marca 2004 r. (I PK 429/03) oraz z 13 grudnia 1996 r. (I PKN 41/96). ©©