

Skutki już od pierwszego dnia wymówienia

PIOTR WOJCIECHOWSKI

ADWOKAT, OF COUNSEL RACZKOWSKI
I PARUCH SP.K.

✎: Dlaczego urzędy i Sąd Najwyższy zmieniły stanowisko w sprawie liczenia biegu okresu wypowiedzenia?

PIOTR WOJCIECHOWSKI: Przede wszystkim nie ma przekonujących argumentów prawnych przemawiających za koncepcją liczenia okresów wypowiedzenia „od soboty” lub od „pierwszego dnia danego miesiąca”. Tu trzeba dopiękować Sądowi Najwyższemu za dostrzeżenie tych prawidłowości. Sztwyne ustalanie okresów „od ... do...” musiałoby wynikać z powszechnych przepisów prawa pracy, a tak nie jest. Kodeks pracy w art. 30 § 2' k.p. zakłada, że okres wypowiedzenia ustalany w tygodniach kończy się zawsze w sobotę, a w porządku okresów miesięcznych – w ostatnim dniu miesiąca. Przepis w ogóle nie wspomina o początku biegu tego okresu. To może oznaczać tylko jedno – odpowiednio stosuje się przepisy



JAKUB GUSTALOWSKI

kodeksu cywilnego, zgodnie z którymi skuteczne wręczenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu rozpoczyna bieg tego okresu.

Z poprzedniej koncepcji wynika zresztą wiele niejasności prawnych, gdy np. pracownik otrzymał trzymiesięczne wymówienie w połowie miesiąca. Zgodnie z nieaktualnym już wariantem termin biegł od pierwszego dnia kolejnego miesiąca. Jaki w takim razie był charakter prawny okresu od wręczenia oświadczenia woli do pierwszego dnia kolejnego miesiąca, skoro pracownik miał już skutecznie złożone oświadczenie o wypowiedzeniu, a zatem strony znały już termin rozstania? Czy ten okres można nazwać już okresem wypowiedzenia czy nie? Przy

poprzedniej idei nie było przekonującej odpowiedzi na to pytanie.

■ **Czy pracodawcy stosują się do nowej koncepcji o niejakim wydłużeniu okresu „bycia pracownika w wypowiedzeniu”?**

Z moich obserwacji wynika, że niestety nie. Pogląd o biegu terminu według starej koncepcji i liczenia „od pierwszego ...lub od soboty” jest powszechny. Dlatego przy każdej nadarżającej się okazji należy propagować prawidłowe poglądy. Stosowanie starej szkoły organy sądowo-kontrolne szczęśliwie nie uznają za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu angaży, gdyż „przesunięcie terminów wypowiedzenia do przodu” co do zasady będzie korzystniejsze dla pracownika, a zatem prawnie dopuszczalne. Tym niemniej dwie szkoły liczenia okresów wymówienia mogą w praktyce powodować spory i dlatego z dużym zadowoleniem przyjmuję obecne stanowcze opowiedzenie

się sądów i urzędów centralnych interpretujących prawo za jedną z koncepcji, w mojej ocenie w pełni zgodną z obowiązującym systemem.

■ **Jakie ma to skutki dla stron stosunku pracy?**

Według obecnej koncepcji okres wypowiedzenia rozpoczyna bieg wraz ze skutecznym złożeniem oświadczenia woli o wymówieniu. W praktyce oznacza to, że uruchamiają się wszystkie mechanizmy związane z biegnącym wypowiedzeniem. Stąd już pierwszego dnia po złożeniu tego oświadczenia można pracownika wysłać na przymusowy urlop wypoczynkowy lub zwolnić go ze świadczenia pracy właśnie. Przypomnijmy, że jednostronne uprawnienie do zwalniania ze świadczenia pracy szef otrzyma 22 lutego 2016 r.

W praktyce kłopoty sprawiały też prośby pracowników o potwierdzenie niepozostawania w okresie wypowiedzenia. Były one związane z różnymi

postępowaniami, np. bankowo-kredytowymi lub administracyjnymi. Pracodawca, który nie był pewien, od kiedy biegnie termin wymówienia, miał dylemat, co wpisać w odpowiednie rubryki. Jednoznaczne przesądzenie tych zagadnień znacząco stabilizuje system.

■ **Czy wskazana byłaby zmiana kodeksowego przepisu o okresach wypowiedzenia i sztywnego określenia w nim, od kiedy on biegnie?**

Nie jestem zwolennikiem dopisywania do kodeksu pracy normatywnie zbędnych kwestii. Obecna koncepcja w swojej całej urodzie odpowiada zarówno prawu pracy, jak i odpowiednio stosowanemu prawu cywilnemu, a zatem kolejne regulacje są zbędne. Utrzymanie jednej linii interpretacyjnej jest konieczne. Ciągłe aktualny jest postulat wysuwany wobec każdego systemu prawnego, w szczególności prawa pracy, tj. jego stabilności i pewności w jego stosowaniu. ©©

–rozmawiała Grażyna Ordak