

D6

WĄTPLIWOŚCI

Pracownik nie może być pewny, od kiedy jest na wymówieniu

Kiedy podwładny jest w czasie wypowiedzenia: od chwili wręczenia mu przez szefa pisma o rozwiązaniu angażu czy dopiero gdy rozpocznie bieg kodeksowy? Wiele wskazuje na to, że od tej pierwszej

Pracownik nie może być pewny, od kiedy jest na wymówieniu

WĄTPLIWOŚCI Czy podwładny jest w czasie wypowiedzenia od chwili wręczenia mu przez szefa pisma o rozwiązaniu angażu czy dopiero gdy rozpocznie bieg kodeksowy termin? Wiele wskazuje na to, że od tej pierwszej

GRAŻYNA ORDAK

Po złożeniu przez jedną ze stron (pracodawcę lub pracownika) oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy stosunek pracy nie ustaje od razu. Do ostatecznego rozstania musi upłynąć jeszcze okres wypowiedzenia. Jego długość zależy przede wszystkim od rodzaju zawartej umowy o pracę. Najdłuższy kodeksowy jest przy tej na czas nieokreślony, ale przy niej ważny jest jeszcze staż pracy u zwalnianego. Im dłuższy, tym okres wypowiedzenia też się wydłuża. Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. wynosi:

- dwa tygodnie przy zatrudnieniu poniżej sześciu miesięcy,
- miesiąc przy stażu co najmniej sześciomiesięcznym,
- trzy miesiące przy okresie zatrudnienia co najmniej trzyletnim.

Stronom w umowie o pracę wolno jednak przedłużyć ten dopuszczalny okres. W pewnych warunkach mogą go także skrócić.

To świadczy o tym, że dziś trudno mówić o sztywnych okresach wypowiedzenia i wskazać, na jaki okres podwładnemu przypada czas do ostatecznego pożegnania pracodawcy.

Wyobraźmy sobie sytuację, że pracownik, któremu szef w połowie maja złożył oświadczenie woli o wymówieniu, potrzebuje zaświadczenia do banku o zatrudnieniu. Czy firma wskazuje wówczas, że pracownik – choć formalnie nie jest jeszcze w okresie liczonego w tygodniach czy miesiącach wypowiedzenia – podaje, że niebawem straci pracę, czy ujawnia, kiedy kończy mu się an-

gaż? A może przemilcza tę informację?

Fikcja ponad daty

Pracownicy działów kadr nie mają takich wątpliwości. Dla nich liczenie okresu wypowiedzenia i pozostawanie w czasie wymówienia to pojęcia niemal tożsame. W najlepszym razie zainteresowany kredytem pracownik uzyska od firmy potwierdzenie, że owszem pracuje, ale jego umowa skończy się niebawem. W gorszej postaci pismo pracodawcy do banku wskaże, że podwładny jest już w okresie wymówienia, choć nie będzie to informacja kodeksowo prawdziwa, a jej uzupełnieniem czy wręcz potwierdzeniem stanie się data rozwiązania umowy o pracę.

Tymczasem sprawa nie jest tak oczywista. Wspomnieliśmy o tym w „PiP” z 6 maja br. w artykule „Niejedna niespodzianka zdarzyć się może w okresie wypowiedzenia”.

Stare i nowe

Problematyczne jest bowiem rozróżnienie tych okresów i precyzyjne ustalenie początku wypowiedzenia. Tym bardziej trudne, że kodeks pracy nie określa, kiedy rozpoczyna się bieg wymówienia. Orzecznictwo od ponad 30 lat przyjmuje, że okresy wypowiedzenia z art. 36 k.p. mają charakter sztywny. Zgodnie z nim bieg wymówienia rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca, a nie z dniem złożenia przed rozpoczęciem tego okresu oświad-

czenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Tak Sąd Najwyższy uznał w wyroku z 23 marca 1978 (I PRN 24/78). Potwierdził to także 14 kwietnia 1983 (I PRN 32/83). Ten właśnie wyrok jest niezmiennie powoływany jako przesądający o takim pojmowaniu okresu wypowiedzenia.

Tymczasem stanowisko to od dawna krytykuje część teoretyków i praktyków **patrz ramka**. Także SN odstąpił od niego i zerwał z poglądem o sztywnym ustawowym okresie wypowiedzenia. Zakwestionował go **uchwałą z 9 listopada 1994 (I PZP 46/94)**, choć wcześniej uznawał tylko kodeksowe terminy wypowiedzenia, nawet bez możliwości ich przedłużenia na mocy czynności prawnej stron. Obecnie nie budzi już wątpliwości dopuszczalność przedłużenia okresu wymówienia w porozumieniu. Ponadto art. 36 § 6 k.p. dopuszcza, aby strony po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną z nich mogły ustalić wcześniejszy termin rozwiązania angażu.

Zdaniem prof. dr. hab. Andrzeja Patulskiego, wykładowcy na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, radcy prawnego w spółce z o.o. Orłowski, Patulski, Walczak, taka zmiana orzecznictwa ostrożnie przemawia też na rzecz modyfikacji opinii dotyczącej określenia początku okresu poprzedzającego czas wypowiedzenia. Wyłom już jest. **W wyroku z 28 czerwca 2005 (III PK 44/05)** SN sprecyzował pojęcie „w okresie wypowiedzenia”, badając go na gruncie m.in. art. 60 k.p. Według niego jest to czas od dokonania wymówienia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę

• ZDANIEM EKSPERTA

Patrycja Zawirska

prawniczka w *Raczkowski i Wspólnicy*



Uważam, że „okres wypowiedzenia” rozpoczyna swój bieg od dnia wręczenia wymówienia, a nie np. od pierwszego dnia następnego miesiąca. W doktrynie wyrażany jest niekiedy pogląd odmienny, odwołujący się do **wyroku SN z 23 marca 1978 (I PRN 24/78)**. W orzeczeniu tym przywołano argument, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter „sztywny”. W mojej ocenie nie jest to aktualne. Strony mogą zarówno wydłużyć, jak i – w określonych w przepisach przypadkach – skrócić okres wypowiedzenia (np. art. 36 § 6 k.p.). Pracownik znajduje się w „stanie wypowiedzenia” już po złożeniu mu oświadczenia woli przez pracodawcę. Od tego momentu biegnie termin na odwołanie się do sądu pracy. Pogląd ten potwierdza **wyrok SN z 28 czerwca 2005 (III PK 44/05)**. ■

oświadczenia woli o wymówieniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania angażu).

Dwie różne sprawy

W uzasadnieniu do tego wyroku SN przyznał jednak, że pracodawcy mogą czuć się zagubieni. Dlatego że choć ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter minimalnych, to jednak art. 18 k.p. (dopuszczający uprzywilejowanie pracownika) zezwala im je zmienić – zarówno skrócić jak i przedłużyć.

Problem jednak pozostaje, bo ustawodawca łączy pewne skutki prawne różnie – raz z okresem wypowiedzenia (np. w art. 37, art. 167 k.p.), innym razem z dokonaniem wypowiedzenia (np. art. 44 k.p.). Dlatego – zdaniem SN – aby prawidłowo ustalić znaczenie zwrotu „okres wypowiedzenia”, trzeba rozróżnić dwa zagadnienia: długość okresów wypowiedzenia i sposób ich obliczania.

Długość okresów wypowiedzenia wskazuje kodeks pracy. Zgodnie z art. 30 § 2 k.p. okres wymówienia obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przepis ten nie wyznacza jednak długości okresów wymówienia, ale określa sposób ich obliczania, wyłącza przy tym odpowiednie stosowanie art. 112 kodeksu cywilnego. Dlatego można przyjąć, że określenie czasu trwania wymówienia oraz sposobu jego obliczania to dwie różne sprawy. W konsekwencji z przepisu o sposobie liczenia minimalnego ustawowego okresu wypowiedzenia nie można wnosić o rzeczywistym trwaniu okresu wypowiedzenia. Zatem zwrot „w okresie wypowiedzenia” można rozumieć jako „okres po dokonaniu wypowiedzenia” (złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu). Wtedy już bowiem podwładny znajduje się w „stanie wypowiedzenia”. ■