

MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA

Uniwersytet Wrocławski

OKRESY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ

I

Umowny stosunek pracy może zostać zakończony na wiele sposobów, między innymi w drodze czynności prawnych jednostronnych, do których zaliczane jest rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem i rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia¹. Różnica pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem i rozwiązaniem bez wypowiedzenia polega na tym, że w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ustanie stosunku pracy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, podczas gdy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje skutek natychmiastowy. Wyjątkowo na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. i art. 48 § 2 k.p. pracownik może bez wypowiedzenia, odpowiednio z trzy- lub siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę w sytuacjach wskazanych w tych przepisach. Rozwiązanie umowy o pracę następuje wówczas po upływie wskazanej liczby dni, okres ten jest jednak krótszy od okresu wypowiedzenia. Samo rozwiązanie stosunku pracy w tym przypadku kwalifikowane jest jako rozwiązanie bez wypowiedzenia albo jako wyjątkowy sposób rozwiązania².

Tryb rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest powszechnie uznawany za normalny sposób rozwiązania stosunku pracy, ale jego dopuszczalność jest obecnie uzależniona od rodzaju umowy o pracę. Co do zasady, za wypowiedzeniem można rozwiązać umowę o pracę na okres próbny i na czas nieokreślony (art. 32 k.p.). Możliwość rozwiązania umowy na czas określony i na czas wykonania określonej pracy została ograniczona. Mianowicie umowę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy każda ze stron może rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji (art. 41¹ § 2 k.p.), a także w razie zwolnień grupowych (art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

¹ Zob. art. 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, tekst jedn. ze zm., dalej jako k.p.

² Por. L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 98 i Z. Góral [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 259.

z przyczyn niedotyczących pracowników³). Niezależnie od tego do umowy o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy strony mogą przy jej zawieraniu wprowadzić klauzulę o możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Stosowanie w praktyce tego przepisu budziło wątpliwości, które znalazły rozwiązanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁴. Również treść art. 33¹ k.p. („Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze”) nie jest uważana za całkiem jasną, można się bowiem zastanawiać, czy reguluje on sam okres wypowiedzenia umowy na czas zastępstwa, czy również wskazuje na dopuszczalność jej rozwiązania w każdym czasie bez ograniczeń związanych z koniecznością wprowadzenia klauzuli o wypowiedzeniu, jak w przypadku innych umów na czas określony. Wykładnia językowa prowadzi, moim zdaniem, do wniosku, że przepis ten określa jedynie to, jaki okres wypowiedzenia należy zastosować. W praktyce możliwość wypowiedzenia umów na czas zastępstwa w każdym czasie uzasadniana jest jednak względami celowościowymi⁵.

Problemy dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę na czas wykonania określonej pracy i na czas określony, w tym na czas zastępstwa, przestaną istnieć wraz z wejściem w życie zmian w przepisach Kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania terminowych umów o pracę. Nowelizacja przewiduje bowiem rezygnację z umów na czas wykonania określonej pracy i zmianę treści art. 32 k.p. w ten sposób, że każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a zatem wprowadza uprawnienie do rozwiązywania umów na czas określony, w tym na czas zastępstwa, z zachowaniem okresu wypowiedzenia przysługującego z mocy prawa. Uchylone zostaną art. 33 i art. 33¹ k.p.⁶

Poniższe uwagi zostały poświęcone jednemu z elementów konstrukcji rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem — okresowi wypowiedzenia. Problematyka ta może zyskać na znaczeniu w kontekście zmian przepisów Kodeksu pracy.

II

Wypowiedzenie jest czynnością prawną jednostronną, dokonywaną w wykonaniu tzw. uprawnienia kształtującego, to jest takiego, które daje możliwość

³ Dz.U. z 2015 r., poz. 192.

⁴ Zob. np. uchwałę SN z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 173; uchwałę SN z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNP 1994, nr 8 poz. 126 z glosą krytyczną A. Tomanka, OSP 1995, nr 9 poz. 184.

⁵ Szerzej na ten temat zob. Z. Góral, *op. cit.*, s. 280; A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 358.

⁶ Zob. ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. Dz.U. z 2015 r., poz. 1220.

ukształtowania stosunku prawnego przez jedną ze stron, w szczególności jego rozwiązania. Uprawnienie do wypowiedzenia powstaje w momencie zawarcia umowy o pracę, ale, jak już wskazywano, możliwość jego realizacji może być ograniczona w przypadku poszczególnych umów lub w określonych sytuacjach.

Prawo do wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje co do zasady zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Uprawnienie do wypowiedzenia umowy jest wykonywane przez złożenie oświadczenia woli przez stronę umowy i w wyniku wykonania przestaje istnieć. Istotną cechą wypowiedzenia jest to, że wywołuje ono skutek na przyszłość. W Kodeksie pracy skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę jest rozwiązanie stosunku pracy z wpływem okresu wypowiedzenia określonego w przepisach kodeksu. Okres wypowiedzenia to jest czas pomiędzy złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy a jej rozwiązaniem.

Obecnie długość okresu wypowiedzenia umowy zależy od jej rodzaju i jest wskazana w przepisach odrębnie dla poszczególnych rodzajów umów. Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny jest uzależniony od długości okresu próbnego i wynosi: 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące (art. 34 k.p.). Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy w sytuacjach, w których można je wypowiedzieć, wynosi 2 tygodnie (art. 33 k.p., art. 41¹ § 2 k.p.). Okres wypowiedzenia umowy na czas zastępstwa wnosi 3 dni robocze (art. 33¹ k.p.). Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art 36 § 1 k.p.). W przepisach przewidziane są również modyfikacje tych okresów.

Jak z tego wynika, długość okresu wypowiedzenia umów na okres próbny uzależniona jest od długości okresu próbnego, a umowy na czas nieokreślony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W przypadku umów na czas określony (z wyjątkiem umowy na czas zastępstwa) i na czas wykonania określonej pracy jest to okres stosunkowo krótki i stały. Rozwiązanie to było od lat krytykowane. Wskazywano, że jest ono jednym z powodów nadużywania umów terminowych przez pracodawców, którzy wykorzystywali możliwość zawierania umów na czas określony w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości umów zawartych na czas nieokreślony⁷. Zarzuty te znalazły potwierdzenie w wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 13 marca 2014 r. (sygn. akt C-38/13)⁸. Z wyroku tego wynika, że długość okresu wypowiedzenia powinna być uzależniona od okresu zatrud-

⁷ A. Dral, *op. cit.*, s. 341; M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Warszawa 2006, s. 291.

⁸ LEX nr 1433647.

nienia, a nie, jak obecnie, mieć charakter sztywny. Warunki pracy pracowników zatrudnionych na czas określony nie powinny być ukształtowane w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Trybunał uznał, że „klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia Ramowego w sprawie pracy na czas określony do dyrektywy Rady UE 99/70 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu [...], zgodnie z którym w odniesieniu do umów o pracę na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, jest możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia niezależnie od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest ustalona stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy”. Uwagi dotyczące okresu wypowiedzenia umowy na czas określony należy odnieść również do umów na czas wykonania określonej pracy. W konsekwencji wskazanego wyroku oraz wszczęcia przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów k.p. z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁹ został złożony do Sejmu projekt, a następnie uchwalona Ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. Zgodnie z nowelizacją art. 36 § 1 k.p. ma zostać zmieniony i okresy wypowiedzenia umów na czas określony i na czas nieokreślony zostać mają zrównane, a długość okresu uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

W kontekście proponowanych zmian na uwagę zasługuje to, że interpretacja przepisów dotyczących okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony budziła pewne problemy w praktyce. Po pierwsze, nie wiadomo było, jak należy rozumieć fragment przepisu mówiący, że okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Ustawodawca nie zdefiniował tego określenia. Wydaje się, że chodzi o staż pracy u pracodawcy, przez którego należy rozumieć podmiot, który pozostaje z pracownikiem w stosunku pracy, a nie o zakład (placówkę zatrudnienia), w którym pracownik wykonuje pracę, chyba że przepisy wprowadzają w tym zakresie regulację szczególną, jak ma to miejsce np. w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Należy przy tym uwzględnić pojęcie pracodawcy ukształtowane w art. 3 k.p. Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, również w innych niż art. 23¹ k.p. przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Sporne jest, czy tak

⁹ Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999, s. 43; Polskie wydanie specjalne: rozdz. 5, t. 3, s. 368.

liczony okres zatrudnienia ma być okresem nieprzerwanym, czy też może być przerywany. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 stycznia 2003 r. uznał, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy¹⁰. Pogląd ten jest przeważnie akceptowany w literaturze. Niekiedy wskazuje się jednak, że nie należy traktować jednakowo przerw w zatrudnieniu o różnej długości, to znaczy, że staż pracy, od którego uzależniona jest długość okresu wypowiedzenia, może być przerywany pod warunkiem, że przerwy w zatrudnieniu nie są zbyt długie¹¹. Wydaje się jednak, że pogląd taki nie znajduje wystarczającego oparcia w przepisach i może prowadzić do niepotrzebnych wątpliwości i sporów.

Nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje przepis przejściowy (art. 16 projektu ustawy zmieniającej k.p.), zgodnie z którym przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie tej ustawy, nie będzie się uwzględniało okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

Innym ważnym w praktyce zagadnieniem jest to, czy do stażu, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, wlicza się sam okres wypowiedzenia. W kwestii tej również zarysowała się różnica poglądów, ale obecnie przyjmuje się w większości, że o długości okresu wypowiedzenia decyduje staż liczony do dnia zakończenia okresu wypowiedzenia¹².

Z omawianą tematyką wiąże się również problem skracania i wydłużania okresu wypowiedzenia. Chodzi o przypadki, w których przepis prawa umożliwia zmianę okresu wypowiedzenia. Odrębną kwestią jest możliwość wydłużania i skracania okresu wypowiedzenia w drodze umowy pomiędzy partnerami społecznymi, np. w układzie zbiorowym pracy, oraz przez strony stosunku pracy w umowie. Ustawodawca przewidział kilka sytuacji, w których okres wypowiedzenia może zostać zmodyfikowany.

Długość okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, a po 22 lutego 2016 r. również umowy na czas nieokreślony, może ulegać zwiększeniu. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, gdy normalnie okres wypowiedzenia powinien wynosić 2 tygodnie, wynosi on 1 miesiąc, a w przypadku, w którym okres wypowiedzenia powinien wynosić 1 miesiąc, wynosi 3 miesiące.

¹⁰ Uchwała SN z dnia 15 stycznia 2003 r. III PZP 20/02, OSNP 2004, nr 1, poz. 4.

¹¹ Zob. L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 165; P. Walorska, *Staż pracy*, Warszawa 2014, s. 197.

¹² Zob. L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy...*, s. 165; Z. Góról, *op. cit.*, s. 283, oraz wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 217.

Ponadto strony mogą zawrzeć porozumienie w sprawie skrócenia okresu wypowiedzenia po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich i ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Zawarcie porozumienia w sprawie skrócenia okresu wypowiedzenia nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Na skrócenie okresu wypowiedzenia pozwala również przepis, gdy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a po 22 lutego 2016 r. również umowy zawartej na czas nieokreślony, następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracodawca może wówczas, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 36¹ k.p.). Jak wskazuje się w orzecznictwie, oświadczenie woli pracodawcy o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 k.p. może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie w okresie późniejszym. Przepis ten ma charakter wyjątkowy, a możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia została w nim ograniczona do wskazanych w sposób enumeratywny sytuacji¹³. Stosunek pracy rozwiązuje się z upływem skróconego okresu wypowiedzenia. Za skrócony okres wypowiedzenia pracownik otrzymuje odszkodowanie. Świadczenie od pracodawcy nazwane odszkodowaniem rekompensuje zatem pracownikowi uszczerbek, jaki powstał w wyniku jednostronnego dozwolonego prawem skrócenia okresu wypowiedzenia¹⁴. Natomiast w przypadku, gdy strony uzgodnią skrócenie okresu wypowiedzenia w drodze porozumienia, ustawodawca nie przyznał pracownikowi odszkodowania. Pracownik nie jest wówczas jednostronnie pozbawiany okresu wypowiedzenia, ale następuje to za jego zgodą.

Możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia przewidują przepisy o powołaniu. Jeżeli pracownik powołany na stanowisko w wyniku konkursu pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, może on rozwiązać ten stosunek za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 68³ k.p.). Ponieważ przepis ten ma charakter wyjątkowy, powinien być interpretowany ściśle. Jego zastosowanie nie powoduje powstania po stronie pracownika prawa do odszkodowania, jak w przypadku 36¹ k.p.¹⁵

¹³ Zob. L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy...*, s. 167 i 168.

¹⁴ Zob. T. Kuczyński [w:] Z. Kubot *et al.*, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 193.

¹⁵ Zob. L. Mitrus, *Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, Część I*, PiZS 2010, s. 9–10; B.M. Cwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 525.

Oprócz ustawowo przewidzianych możliwości zmiany długości okresu wypowiedzenia ważnym zagadnieniem jest dopuszczalność dokonania takiej zmiany w drodze umowy stron. Z zagadnieniem tym łączy się problem charakteru prawnego przepisów określających okresy wypowiedzenia. Poglądy w tej kwestii zmieniały się, ale według przeważającego obecnie poglądu przepisy te są semiimperatywne. W tym kontekście początkowo wskazywano na to, że korzystny dla pracownika jest dłuższy okres wypowiedzenia dokonywanego jedynie przez pracodawcę¹⁶. Z czasem uznano jednak za dopuszczalne wydłużanie okresu wypowiedzenia niezależnie od tego, kto wypowiada umowę¹⁷. Jeśli w ogóle przyjąć za właściwy pogląd, że okresy wypowiedzenia są ustanowione przepisami bezwzględnie wiążącymi, należy przychylić się do tego ostatniego poglądu, zgadzając się jednocześnie na to, że ocena postanowień dotyczących zmiany okresu wypowiedzenia powinna być dokonywana na podstawie art. 18 k.p. i uwzględniać obiektywne kryteria. Oznacza to, że ocena powinna być odnoszona zawsze do konkretnych okoliczności sprawy i uwzględniać wszystkie postanowienia umowy, a więc korzyści i obciążenia stron przewidywane przez umowę w momencie jej zawierania¹⁸. Taki pogląd jest obecnie przyjmowany powszechnie w literaturze i orzecznictwie¹⁹. Jeśli zaś chodzi o skracanie okresu wypowiedzenia, to przyjmuje się, że możliwe jest zastosowanie krótszego niż ustawowy okres wypowiedzenia zastrzeżonego w umowie, ale dotyczy to tylko wypowiedzenia dokonywanego przez pracownika, jeśli jest to dla niego korzystne²⁰, niedopuszczalne jest natomiast skrócenie w umowie okresu wypowiedzenia dokonywanego przez pracodawcę.

Okresy wypowiedzenia oznaczane są w dniach, tygodniach i miesiącach. Sposób liczenia tych terminów nie jest jednak całkiem jasny. W praktyce istnieją wątpliwości co do liczenia okresu wypowiedzenia określonego w dniach, a zatem tego, jak należy rozumieć sformułowanie „3 dni robocze”. Nie jest oczywiste, czy chodzi o dni robocze dla danego pracownika według jego rozkładu czasu pracy, czy należy kierować się treścią art. 151⁹ k.p., z którego wynika, że dniami wolnymi dla pracownika są niedziele i święta określone w odrębnych przepisach, a zatem pozostałe dni są dniami roboczymi. W literaturze i orzecznictwie przeważa pogląd drugi. Okres trzydniowy jest przy tym liczony, poczynając od następnego dnia po dniu wręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy — nie uwzględnia się dnia, w którym złożono to oświadczenie²¹.

¹⁶ Uchwała SN z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNCP 1995, Nr 7, poz. 87.

¹⁷ Zob. wyrok SN z 2 lutego 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 328.

¹⁸ Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 76.

¹⁹ Zob. L. Mitrus, *Sytuacja pracownika...*, s. 8 oraz powołaną tam literaturę i orzecznictwo.

²⁰ Zob. Z. Kubot [w:] Z. Kubot et al., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 111; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 101; wyrok SN 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.

²¹ Zob. Z. Góral, *op. cit.*, s. 279 n.; L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 239.

Okres wypowiedzenia to pewien „wycinek” czasu, który ma swój początek i koniec. Jest to czas pomiędzy złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu a dniem, w którym stosunek pracy się kończy. Kodeks pracy nie tylko wskazuje długość okresu wypowiedzenia, lecz także zawiera przepisy szczególne dotyczące zakończenia tego okresu. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.). Ponieważ oświadczenie o wypowiedzeniu jest oświadczeniem woli i brak w Kodeksie pracy przepisów szczególnych dotyczących jego składania, należy uznać, że zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie to zostaje złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią i z tą chwilą wywiera skutek w postaci początku biegu okresu wypowiedzenia. Jego zakończenie natomiast reguluje Kodeks pracy. Prowadzi to do wniosku, że przewidziane w Kodeksie pracy okresy wypowiedzenia mają charakter minimalny²². Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie można natomiast kwalifikować jako jednostronnego wydłużenia okresu wypowiedzenia. Nie podzielam też poglądu, że dzień, w którym oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę dochodzi do pracownika, jest tylko dniem, w którym dowiaduje się on o tym, że został zwolniony²³. Ponieważ okres wypowiedzenia to czas pomiędzy złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu a rozwiązaniem umowy, okres wypowiedzenia umowy wypowiedzianej w połowie miesiąca lub tygodnia trwa dłużej niż minimalny okres wypowiedzenia określony w Kodeksie pracy. Nie chodzi tu jednak o jednostronne wydłużenie okresu wypowiedzenia, lecz o złożenie oświadczenia woli w określonym dniu i zastosowanie przepisów wyznaczających koniec biegu terminu, w których konsekwencji okres wypowiedzenia jest dłuższy niż minimalny okres ustawowy²⁴. Ustalenie momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu jest ważne, ponieważ przepisy ograniczają możliwość złożenia tego oświadczenia w pewnych sytuacjach, np. w związku z osiągnięciem przez pracownika określonego wieku (tzw. przedemerytalnego).

Przepisy Kodeksu pracy określają w specyficzny sposób skutki wadliwego oznaczenia okresu wypowiedzenia. Nie odnoszą się one do każdej możliwej wadliwości, lecz tylko do jednej z nich. Zgodnie z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Z tego przepisu wynika zatem, co dzieje się ze stosunkiem prawnym, w którym wadliwie, ale jedynie zbyt krótko określono długości

²² Zob. L. Mitrus, *Sytuacja pracownika...*, s. 6 oraz powołaną tam literaturę i orzecznictwo.

²³ Zob. E. Podgórska-Rakiel, Głosa do wyroku SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11, OSP 2014, Nr 2, s. 267. Zobacz również szerzej na ten temat B. Wagner, *Zakres swobody rozwiązania stosunku pracy*, SP 1987, z. 3, s. 182; M. Gersdorf, *Okresy wypowiedzenia — zagadnienia praktyczne*, PiZS 1998, Nr 11, s. 30.

²⁴ Zob. B. Wagner, *op. cit.*, s. 184.

okresu wypowiedzenia, przesądza się również o prawie pracownika do wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, ponieważ wynagrodzenie należy się bez pracy tylko wówczas, gdy przepis o tym stanowi. Co do zasady strony powinny zatem spełniać swoje świadczenia przez właściwy okres wypowiedzenia, ale nawet gdyby tak nie było i pracodawca nie zamierzałby zatrudniać pracownika przez ten okres, pracownik i tak zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany może wynikać z nieprawidłowego ustalenia okresu wypowiedzenia lub niezachowania przepisów o terminach wypowiedzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że art. 49 k.p. jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 45 § 1 k.p., ponieważ reguluje tylko sankcję z tytułu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia²⁵. W przypadku zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia art. 45 k.p. nie znajduje, co do zasady, zastosowania²⁶.

Z powyższych rozważań wynika, że choć rozwiązanie za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę, instytucja ta nawet w odniesieniu do samej kwestii okresu wypowiedzenia jest skomplikowana, a tworzące ją przepisy ciągle budzą wątpliwości. Część problemów dotyczących stosowania przepisów o wypowiedzeniu zostanie rozwiązana w związku ze zmianą przepisów i dopuszczeniem z mocy prawa rozwiązywania wszystkich umów o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym jednak wątpliwości związane ze stosowaniem niektórych przepisów dotychczas dotyczących umów na czas nieokreślony będą się aktualizowały także w przypadku wypowiedzenia innych rodzajów umów o pracę.

NOTICE PERIOD IN CASE OF TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS

Summary

The paper discusses the provisions of the Labour Code concerning the termination of employment contracts. It describes, among others, the duration of a notice period of employment contracts, the possibility of its shortening and lengthening, and the method of calculating the period of notice. The paper also presents a draft amendment to the Labour Code in this respect.

²⁵ Zob. wyrok SN 2 lipca 2009, II PK 20/09, Lex 551011.

²⁶ Zob. A. Drozd, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wrocław 2013, s. 34; szerzej na ten temat Z. Góral, *op. cit.*, s. 379; M. Gersdorf, *op. cit.*, s. 32.