

Received: 7.03.2021
Accepted: 17.06.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 139-149
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6358
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Alina Wypych-Żywicka*
Nr ORCID 0000-0002-9780-9046

O NIEKTÓRYCH PROBLEMACH PRAWA PRACY W PRAKTYCE

ABOUT SOME PRACTIC PROBLEMS IN LABOUR LAW

Streszczenie: Do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ma zastosowanie reguła wynikająca z art. 154 k.p. Jego rozkład czasu pracy nie uzasadnia wydłużenia urlopu wypoczynkowego. Bieg okresu wypowiedzenia rozpoczyna się w następnym dniu, po złożeniu wypowiedzenia. Ma tu zastosowanie reguła z art. 111 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Słowa kluczowe: urlop wypoczynkowy, wymiar urlopu, wymiar czasu pracy, okres wypowiedzenia, początek okresu wypowiedzenia

Summary: The rule arising from the Article 154 of the Labour Code applies to a part-time worker. His working time schedule does not justify the annual leave extension. The period of notice begins to run on the day after submitting a notice of termination. In this situation the rule provided in Article 111 of the Civil Code in connection with Article 300 of the Civil Code applies.

Keywords: annual leave, period of leave, working time, period of notice, beginning of period of notice

WPROWADZENIE

W dobie panującej epidemii, uzasadniającej modyfikacje prawa, analiza uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego czy problem liczenia terminów mogą być uznane za kwestie niemające istotnego znaczenia.

Wydawałoby się, że czas ten uzasadnia raczej prowadzenie rozważań nad problemami o znacznym ciężarze gatunkowym, chociażby ograniczeniem zatrudnie-

* dr hab.; emerytowany profesor Uniwersytetu Gdańskiego. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: a.wypych1@wp.pl

nia w związku ze spowolnieniem gospodarki, a w konsekwencji skurczeniem się rynku pracy i prawidłowym ustaniu stosunku pracy, modyfikacją ochrony trwałości stosunku pracy w wieku przedemerytalnym, dopuszczalnością wypowiedzenia zmieniającego osób objętych ochroną czy ustaleniem wysokości wynagrodzenia w sytuacji usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej kwarantanną.

Okazuje się jednak, że wspomniane na wstępie prawo do urlopu czy ustalenie biegu okresu wypowiedzenia mimo upływu lat, bez względu na okoliczności, w jakich prawo jest realizowane, ciągle jeszcze budzą wątpliwości. To z kolei przekłada się na praktykę jego stosowania. Fakt ten pozwala na ponowne przyjrzenie się dwóm wspomnianym na wstępie kwestiom.

O URLOPIE WYPOCZYNKOWYM

Wydawałoby się, że brzmienie art. 152 k.p., jak również art. 154 k.p. nie powinno sprawiać trudności interpretacyjnych. Pierwszy z nich określa prawo do urlopu osoby zatrudnionej, drugi precyzuje wymiar urlopu, uzależniając jego długość od długości zatrudnienia pracownika. Problem zaczyna się w momencie, gdy pracownik wbrew regułom prawa, przy aprobacie pracodawcy, zrzeknie się urlopu wypoczynkowego, albo zgodzi się na urlop wypoczynkowy w zaniżonym wymiarze. Powstaje wówczas pytanie o sankcje naruszające wskazane przepisy. Odruchowo można byłoby wskazać na art. 18 k.p. i tam poszukiwać rozwiązania niezgodnego z prawem. Problem ten wydaje się jednak bardziej złożony. Jego analiza wymaga odniesienia się do dwóch zasadniczych kwestii, a mianowicie rodzajów norm prawa pracy i ich charakteru.

Artykuł 18 k.p. będący podstawową zasadą prawa pracy statuuje regułę, zgodnie z którą postanowienia umów o pracę i innych aktów prawnych, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne niż wspomniane przepisy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Wyeksponowana w treści przepisu autonomia woli stron, jak również widoczne ograniczenie kompetencji podmiotów do kształtowania treści stosunku pracy uzasadniają pytanie o charakter norm prawa pracy. Jego ustalenie decyduje bowiem o mechanizmie ich funkcjonowania. Przyjęty w teorii prawa podział norm na względnie obowiązujące (*ius dispositivum*) i na bezwzględnie obowiązujące w płaszczyźnie prawa pracy okazał się niewystarczający. Dowiedziono, że podobnie jak w innych gałęziach prawa tak i tu występują normy o pośrednim charakterze, które nie dają się zakwalifikować ani w poczet względnie obowiązujących, umożliwiających stronom swobodę w kształtowaniu treści stosunku prawnego, mających zastosowanie w sytuacji, gdy strony nie postanowią inaczej, ani w poczet bezwzględnie obowiązujących, wiążących adresata, nakazujących takie, a nie inne zachowanie się w okolicznościach przewidzianych hipotezą. Co więcej, analiza

tego rodzaju norm potwierdziła, że te nie są jednolite i można wyróżnić kolejne ich kategorie. W rezultacie L. Kaczyński wyodrębnił 4 rodzaje norm prawa pracy: imperatywne, dyspozytywne, semiimperatywne i semidyspozytywne¹.

Norma semiimperatywna przewidywała w dyspozycji ograniczone warianty zachowań adresata normy, które ten mógł wybrać. Zachowania te nie mogły być wolą stron modyfikowane, nawet gdyby były korzystne dla pracownika. Z kolei norma semidyspozytywna dopuszczała odstępstwa od dyspozycji normy, ale tylko w jednym kierunku – na korzyść pracownika (postanowienia nie mniej korzystne). Każde odstępstwo od przepisów prawa pracy, mniej korzystne dla podmiotu zatrudnianego, winno być uznawane za nieważne. Zasadniczym problemem w odniesieniu do tego rodzaju norm było ustalenie w konkretnym indywidualnym przypadku rozumienia „korzystności” dla pracownika.

Przy takiej różnorodności norm zasadniczym problemem staje się wskazanie sposobów ustalenia ich charakteru. Teoria prawa wskazała na dwie metody. Pierwsza z nich bazuje na woli prawodawcy, który o charakterze normy przesądza w samej jej treści, przez fakt użycia zwrotów i wyrazów potwierdzających ten właśnie charakter, druga dopuszcza odczytanie charakteru normy, odnosząc ją do przyjętej normy ogólnej – normy o normach².

Bez wątplenia obie wskazane metody mają zastosowanie na gruncie prawa pracy, przy czym normą ogólną, pozwalającą określić charakter norm prawa pracy jest tu art. 18 k.p. statuujący domniemanie semidyspozytywności norm prawa pracy. Skoro tak nietrudno jest określić charakter norm wynikających z art. 152 § 2 k.p. i art. 154 § 1 k.p. i skutki ich naruszenia.

Charakter prawny normy wyprowadzonej z art. 152 § 2 k.p. da się ustalić przy pomocy metody pierwszej. Już treść przepisu, zwłaszcza wyraźnie sformułowany zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do urlopu, pozwala kwalifikować normę w poczet norm bezwzględnie obowiązujących – a więc imperatywnych.

Odmienne rzecz przedstawia się z określeniem charakteru prawnego normy prawnej wyprowadzonej z art. 154 § 1 k.p. Treść przepisu, zwłaszcza użyte tam zwroty, nie ułatwiają określenia rodzaju normy prawnej. Wstępnie postrzegany jest jako *ius cogens*, z racji stanowczego w swoim zabarwieniu językowym terminu „wynosi”, jak również treści jego § 3. Jednak szczegółowa analiza zdaje się temu zaprzeczać. W brzmieniu przepisu trudno bowiem doszukać się terminów statuujących nakazy lub zakazy ustawodawcy. Nie ma w jego treści zwrotów „nie może”, „zabronione jest”, „nakazuje się”, charakterystycznych dla norm *ius cogens*. Nie ma

¹ L. Kaczyński, *Zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*. Rozprawa doktorska pod kierunkiem prof. dr. hab. C. Jackowiaka, Gdańsk 1979 (maszynopis).

² G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988, s. 141; Z. Radwański, M. Zieliński, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2007, s. 323 i 326.

tu również reguły, zgodnie z którą strony mogą poszukiwać rozwiązania w treści normy, chyba że postanowią inaczej, przesądzającej o *ius dispositivi* normy. Nie ma wreszcie w treści przepisu zamieszczonej ograniczonej liczby rozwiązań proponowanych przez ustawodawcę związanych z wymiarem urlopu, które mogą być wybrane przez strony stosunku pracy. Nie jest to zatem norma semiimperatywna.

Eliminacja wskazanych rodzajów norm, wyłączenie metody ustalenia charakteru normy, mając na uwadze treść reguły postępowania, pozwala określić jej charakter w oparciu o ogólną normę wynikającą z art. 18 § 1 i 2 k.p. – regułą semidyspozytywności norm prawa pracy³. W efekcie zasadne jest uznanie, że norma z art. 154 § 1 k.p. należy do norm semidyspozytywnych⁴. W przyjęciu tej tezy na przeszkodzie nie stoi zwrot „wynosi”. Trudno mu bowiem przypisać charakter kategoriyczny, charakterystyczny dla nakazów lub zakazów. Jego rola sprowadza się raczej do tej, jaką pełni informacja o konkretnym uprawnieniu⁵ i jego wysokości.

Uznanie, że wskazana wyżej norma ma charakter semidyspozytywny, uzasadnia poszukiwanie w art. 18 k.p. sankcji na odmiennie, niż przewiduje norma, zachowanie. I tak postanowienie umowne przewidujące po 10 latach pracy tylko 14 dni urlopu wypoczynkowego jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy jest nieważne⁶, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. W przypadku stypulacji nie mniej korzystnych niż przewiduje to treść art. 154 § 1 k.p., są one dopuszczalne i ważne, gdyż norma wynikająca z przywołanego przepisu w tej części zachowuje się jak względnie obowiązująca⁷. Nie ma tu bowiem zakazu stypulacji na korzyść pracownika. Na tym tle wątpliwa może wydawać się reguła przyjęta w § 3 przepisu, o czym w dalszej części opracowania.

Skoro sankcji za naruszenie normy semidyspozytywnej poszukujemy w art. 18 k.p., istotną staje się kwestia sankcji w przypadku naruszenia normy imperatywnej wprowadzonej z art. 152 k.p. Poszukiwanie rozwiązania w art. 18 k.p. nie znajduje uzasadnienia, jako że ten sam, będąc wprawdzie normą imperatywną⁸, przewiduje sankcje za naruszenie norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących.

³ W doktrynie zgłaszano tezę, że art. 18 §1 i 2 k.p. wprowadził regułę domniemania semidyspozytywności. Teza ta nie wydaje się zasadna. Norma jest albo względnie obowiązująca, albo bezwzględnie obowiązująca, albo semiimperatywna. Tym samym norma jest albo nie jest semidyspozytywna. O domniemaniu semidyspozytywności – J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 57.

⁴ A. Kosut, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s.1002-1003.

⁵ Zdanie sformułowane w trybie oznajmującym.

⁶ Postanowienie to jest nieważne z mocy prawa i nie ma tu znaczenia fakt, czy pracownik godzi się świadomie na zmniejszenie wymiaru urlopu.

⁷ Wola stron nie jest jednak nieograniczona. Istnieją bowiem granice, poza które stronom nie wolno wyjść, a mianowicie zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa.

⁸ Norma ta wola stron nie może być wyłączona w umowie. Jest to zatem norma imperatywna, która wprowadza regułę semidyspozytywności. Art. 18 k.p. w prawoznawstwie zaliczany jest do norm semidyspozytywnych (w układzie czterech rodzajów norm). Tak T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2003, s. 98-99.

Zatem mamy tu do czynienia z ewidentną luką. Brak regulacji w prawie pracy uzasadnia sięgnięcie do art. 300 k.p. Zgodnie z jego treścią w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

O ile dowód na okoliczność istnienia luki w przepisach prawa pracy, wskazanie sankcji w kodeksie cywilnym na odmienne zachowanie się od przewidzianego w treści art. 152 k.p. nie sprawiają trudności, o tyle niesprzeczność przepisu kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy jest w doktrynie uznawane za pewnik⁹. Nie wiemy zatem, w oparciu o jakie zasady prawa pracy badana jest niesprzeczność art. 58 k.c. Ponieważ dopuszcza się jej stosowanie do sytuacji przewidzianej treścią art. 152 k.p., należy przyjąć, że nie dostrzeżono sprzeczności art. 58 k.c. z zasadami prawa pracy¹⁰, co uzasadniło jego stosowanie. Pytanie tylko, z którymi zasadami. Czy można uznać, że norma z art. 58 k.c. nie jest sprzeczna z zasadą ochrony uprawnień pracowniczych (zasadą ochrony słusznego interesu pracownika), co pozwoliło na zastosowanie nie wskazanej zasady, ale reguły wynikającej z kodeksu cywilnego. Problem jednak w tym, że pierwotnym zadaniem jest wskazanie, z jakich norm I stopnia wyprowadzona została zasada, by później ustalić niesprzeczność przepisu z wyprowadzoną metanormą. Jeżeli założymy, że celem art. 58 k.p. jest ochrona stron przy dokonywaniu czynności prawnej, należy uznać, iż to rozwiązanie nie jest sprzeczne z zasadą prawa pracy – ochroną interesu pracownika, wyprowadzoną z wielu norm, przykładowo ochrony trwałości stosunku pracy, zasady uprzywilejowania pracownika itp. Ten wątek nie został jednak w doktrynie gruntownie przebadany.

Semidyspozytywność normy wynikającej z art. 154 § 1 k.p. pozwala odnieść się do brzmienia § 3 wspomnianego przepisu. Jego treść została niefortunnie zre-dagowana, podobnie jak § 2. Pobieźna lektura tekstu sugeruje, że strony nie tylko że nie mogą dokonać zmniejszenia wymiaru urlopu poniżej granicy wskazanej przepisem, ale również wymiar ten wolą stron nie może być zmieniony na korzyść pracownika. Sprawa dotyczy ustalenia wymiaru urlopu dla podmiotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym strony postanowieniem umownym nie zwiększyły liczby dni urlopowych.

W doktrynie pojawiły się głosy dopuszczające zwiększenie wymiaru urlopu dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, i to nie przez postanowienie umowne, ale stanowiące konsekwencję systemu liczenia tychże przy zastosowaniu § 2 i § 3 art. 154 k.p. Dotyczy to zwłaszcza podmiotów pracujących w wymiarze 1/8 etatu przy ponad 10 letnim stażu pracy¹¹.

⁹ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 204, wcześniej B. Wagner, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, Warszawa 2002, s. 376-377.

¹⁰ Por. K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 1592; wcześniej K. Walczak, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012, s. 921.

¹¹ Tak A. Kosut, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy...*, s. 1006.

Trudno zgodzić się ze stanowiskiem aprobowującym dopuszczalność przekroczenia przy obliczaniu urlopu wypoczynkowego limitu 26 dni roboczych, posiłkując się regułą zaokrąglenia ułamka dnia do pełnego. Twierdzenie, że przy takim liczeniu nie dochodzi do naruszenia reguły z art. 154 § 3 k.p., albowiem wymiar tego urlopu wynosi nie 32 dni, a 4, liczonych po 8 godzin, budzi wątpliwości. Wystarczy bowiem wskazać, że przy rozkładzie czasu pracy pracownika jego nieobecność w pracy obejmuje faktyczne 32 dni.

Odmierna interpretacja została przedstawiona znacznie wcześniej, bo w 2004 roku. Podobnie odniosła się do kontrowersyjnej kwestii - ustalenia długości urlopu wypoczynkowego dla pracownika świadczącego pracę na 1/8 etatu przy wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego. Odrzucono wówczas tezę dopuszczającą przyznanie pracownikowi 32 godzin urlopu wypoczynkowego będącego konsekwencją zaokrąglenia do 4 dni urlopu proporcji, jaka wynikała z ustalenia ilości dni wypoczynku przysługującego podmiotowi przy 1/8 etatu z 26 dni przy 10-letnim stażu pracy. Analizę zagadnienia sprowadzono do kwestii określenia momentu dopuszczalności zaokrąglenia niepełnego dnia urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w § 2 art. 154 k.p.

Przywołano dwie interpretacje. Pierwsza, ograniczając się wyłącznie do treści art. 154 § 2 k.p., dopuszczała zaokrąglenie bezpośrednio po matematycznym wyliczeniu $1/8$ z 26. Druga oparta została o wykładnię systemową przepisu i treści § 3, wyraźnie odwołującego się do wymiaru urlopu z § 1 i § 2 wspomnianego przepisu. Obie interpretacje dla lepszego zobrazowania problemu odwoływały się do reguły równego traktowania pracowników. W efekcie przyjęto zapatrywanie, zgodnie z którym nieuzasadnionym zabiegiem jest zaokrąglenie części dnia do pełnego na początku obliczania wymiaru urlopu¹².

Problem tak naprawdę sprowadza się do kwestii określenia sposobu liczenia urlopu wypoczynkowego dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy – w dniach czy w godzinach. Bez względu na to, jaką metodę zastosujemy, nie możemy pomijać reguły, zgodnie z którą wymiar urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1. Wydawałoby się zatem, że wyliczone $1/8$ z 26 i zaokrąglone 4 dni spełnia wskazany wyżej warunek i upoważnia pracownika do 32 godzin wypoczynku, tj. 32 dni uwzględniających rozkład jego czasu pracy (1 godzina dziennie). Ponieważ wskazane dni są dniami jego pracy (a zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy w wymiarze godzinowym 32 godziny przy 1 godzinnym dniu pracy), oznacza to możliwość korzystania z 32 dni (dni jego pracy), a to już narusza normy wynika-

¹² Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004, s. 461-462. Niestety, niektóre fragmenty dotyczące liczenia wymiaru $1/8$ z 26 i przeliczanie ich na tygodnie nie są zrozumiałe. Regułą zaokrąglenia pełnego dnia na początku ustalania liczby dni urlopu wypoczynkowego zapropoNOWAŁ PIP (www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07064002.htm).

jące z art. 154 k.p. W związku z tym przy ustalaniu wymiaru urlopu dla podmiotów świadczących pracę w niepełnym wymiarze winny być zachowane nie tylko reguły wynikające z art. 154² k.p., uwzględniające rozkład czasu pracy pracownika, ale przede wszystkim te, o których mowa w art 154 k.p.

Przykład z ustaleniem wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracownika świadczącego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i jego realizacja dotyczy znacznie szerszego problemu posługiwania się przy urloпах wypoczynkowych dniami i godzinami i niewskazywania do końca relacji między tymi wartościami. Ustalenie wzajemnego odniesienia między dniami i godzinami, określone w treści art. 154² k.p., rozwiązuje to zagadnienie połowicznie. Problem ten pojawia się nie tylko w odniesieniu do urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale również wobec pracowników świadczących pracę w przedłużonym czasie pracy. Nie ma jasno ustalonych reguł korzystania przy takim rozkładzie z urlopu na żądanie. Nie wiadomo bowiem, czy 4 dni to rzeczywiste dni kalendarzowe czy też przeliczone zgodnie z regułą wynikającą z art. 154² k.p.

OKRES WYPOWIEDZENIA

Wydawałoby się, że o okresie wypowiedzenia powiedziano w literaturze wszystko, począwszy od możliwości jego wydłużania, skracania i jego momentu końcowego. Okazuje się jednak, że nie wszystkie wątpliwości zostały wyjaśnione. Ciągłe jeszcze budzącym zastrzeżenia jest określenie momentu rozpoczęcia jego biegu. Mimo że wskazana kwestia wiąże się w sposób nierozzerwalny z zagadnieniem dopuszczalności wydłużania okresów wypowiedzenia, ten ostatni nie będzie stanowić przedmiotu rozważań.

Ustawodawca określił w kodeksie pracy długość trwania okresu wypowiedzenia i moment, w jakim następuje jego zakończenie. Natomiast brak jest wskazania momentu, od którego biegnie okres wypowiedzenia. W praktyce utrudnia to stosowanie prawa.

Analiza dotychczasowych poglądów doktryny na ten temat jak i orzecznictwa SN pozwala wyodrębnić trzy stanowiska. Pierwsze zakłada, że bezwzględnie obowiązujące terminy wypowiedzenia (sobota lub ostatni dzień miesiąca), jak również ustalona długość okresu wypowiedzenia są na tyle wystarczające, by określić moment, od którego winien być liczony okres wypowiedzenia. W konsekwencji jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, jego termin ma przypadać na ostatni dzień miesiąca, a do wypowiedzenia doszło w maju, to okres wypowiedzenia rozpoczyna się 1 czerwca¹³. Reprezentujący to stanowisko poszli znacznie dalej,

¹³ Tak wczesne wyroki SN z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, OSNCP 1983, nr 12, poz. 197; wyrok SN z dnia 8 listopada 1988 r., IPRN 48/88, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 2-3, s. 69. Na ten temat: M. Rylski, *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobu ich obli-*

przesuwając termin biegu okresu wypowiedzenia w czasie, poczynając liczenie okresu wypowiedzenia od początku następnego miesiąca przypadającym po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Drugie stanowisko przyjmuje za początek biegu okresu wypowiedzenia dzień złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Uznano, że skoro okres wypowiedzenia to czas od dokonania pracownikowi wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę) do rozwiązania umowy, to po złożeniu oświadczenia woli pracownik jest już w okresie wypowiedzenia, przy czym dostrzeżono, że możliwość skorzystania z dni wolnych na poszukiwanie pracy czy złożenia odwołania powstaje dopiero w dniu następnym¹⁴. Wreszcie stanowisko trzecie, uznające, że bieg okresu wypowiedzenia (techniczne jego liczenie) odbywa się od dnia następnego po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu¹⁵.

Zamieszania w tej kwestii dopełniło pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 19 sierpnia 2015 roku, w sprawie liczenia terminów upływu okresów wypowiedzenia, w którym uznano za słuszne stanowisko SN w tej kwestii i przyjęto, że „(...) oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za skutecznie złożone drugiej stronie (adresatowi) z chwilą gdy dotarło do adresata w taki sposób, że miał on możliwość zapoznania się z jego treścią. Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Departamentu, okresem wypowiedzenia (...) jest okres rozpoczynający swój bieg od skutecznego złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i kończy się ustawowo w określonych terminach”¹⁶. Pogląd ten zaaprobował również Główny Inspektorat Pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Każde z przedstawionych stanowisk może budzić zastrzeżenia. I tak – w odniesieniu do pierwszego ujęcia – wątpliwy staje się status czasu liczonego między złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu do rozpoczęcia okresu wypowiedzenia. Nie wiadomo, jak go określić, skoro dokonano już czynności prawnej jednostronnej – wypowiedzenia zgodnie z art. 61 k.c. Jaki status przyznać wówczas pracownikowi? Podobne zastrzeżenia wywołuje stanowisko drugie. Otóż uznaje

czania – krytycznie, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6 i 7. Wcześniej E. Podgórska-Rakiel, *Głosa do wyroku SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK300/11*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, z. 2, s. 263 i n.

¹⁴ Przykładowo wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147; wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 215; wyrok SN z dnia 12 lipca 2012, II PK 300/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 169. Zob. M. Wujczyk, *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015, s.157-158; M.Lewandowicz-Machnikowska, *Okresy wypowiedzenia umowy o pracę*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3661. Przegląd Prawa i Administracji C/1, Wrocław 2015, s. 686; K. Jaśkowski, *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 3, s. 22; A. Rycak, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2018, s. 171.

¹⁵ L.Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 239; K. Walczak, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012, s. 112; Z. Góral, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 279.

¹⁶ Praca i ZUS, „Rzeczpospolita” z dnia 3 września 2015 r., s. D3.

ono za początek biegu okresu wypowiedzenia dzień złożenia oświadczenia woli, a jednocześnie uznaje, że jakakolwiek możliwość skorzystania z praw przysługujących pracownikowi zwolnionemu istnieje dopiero w dniu następnym.

Trudno nie dostrzec, że kodeks pracy reguluje jedynie dwie kwestie związane z okresami wypowiedzenia, a mianowicie z długością ich trwania i momentem ich zakończenia. Skoro tak, nie ma przeszkód, by poszukiwać określenia terminu początkowego biegu okresu wypowiedzenia w kodeksie cywilnym, opierając się na art. 300 k.p. Mamy bowiem w przepisach prawa pracy do czynienia z ewidentną luką techniczną brakiem przepisów prawa pracy regulujących tę kwestię.

Poszukiwanie rozwiązania tego problemu w treści art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie wydaje się zasadne. Fakt ten potwierdza jedynie tezę, że czynność wypowiedzenia jest skuteczna, gdyż oświadczenie woli, które zostało złożone innej osobie, doszło do niej w taki sposób, by mogła zapoznać się z jego treścią. Brzmienie przepisu koncentruje się zatem na skuteczności czynności prawnej, której konsekwencją będzie uruchomienie biegu wypowiedzenia. Nie zawiera jednak „technicznych” wskazówek pomocnych w określeniu początku okresu wypowiedzenia. W tej mierze liczenie terminu pozostawia innym przepisom kodeksu cywilnego, w tym wypadku art. 111-116 k.c.

Warto zwrócić uwagę, że ustawodawca, mając na uwadze art. 61 i 111-116 k.c., rozdziela złożenie oświadczenia woli od liczenia terminów, jeżeli takowe zostały przewidziane przy dokonywaniu czynności prawnej. Z tą ostatnią sytuacją mamy do czynienia przy wypowiedzeniu. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem wymaga bowiem nie tylko złożenia stosownego oświadczenia, ale i technicznego zakreszenia okresu wypowiedzenia.

Szczególne znaczenie należy tu przypisać treści art. 111 § 2 k.c. Zgodnie z jego brzmieniem jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Nie ma przeszkód poszukiwania rozwiązania w tym przepisie dla okresów wypowiedzenia umów zawartych na okres próby, nieprzekraczający 2 tygodni. Pytanie tylko, czy ma on również zastosowanie do okresów wypowiedzenia liczonych w dniach i miesiącach. Jeżeli założymy, że wskazana reguła ma zastosowanie jedynie do okresów wypowiedzenia liczonych w dniach, wprowadzamy różnicowanie sposobu liczenia początku okresu wypowiedzenia w zależności od „jednostki” czasowej, w jakiej ten jest ustalany, a mianowicie dni, tygodnie, miesiące. Oznacza to, że jeżeli okres wypowiedzenia liczony jest w dniach, zastosowanie ma reguła z art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jeżeli jednak okres wypowiedzenia liczony jest w tygodniach i miesiącach, początek okresu wypowiedzenia winien rozpocząć się w dniu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Przyjęcie takiego rozwiązania wprowadza chaos w ustalaniu początku biegu okresu wypowiedzenia. Z kolei jeżeli przyjmiemy założenie, że przy każdej długości wypowiedzenia brak określenia początku

okresu uzasadnia poszukiwanie rozwiązania w kodeksie cywilnym, mamy do czynienia z taką sytuacją, w której wiemy, jaki jest początkowy termin wypowiedzenia dla okresów liczonych w dniach, natomiast nie ma regulacji dla okresów liczonych w tygodniach i miesiącach. W takim układzie powstaje wrażenie nierozwiązywalności tego problemu nawet przy zastosowaniu art. 300 k.p. Z tych względów zasadne wydaje się zastosowanie wykładni rozszerzającej art. 111 § 2 k.c. i regułę określenia początku biegu okresu wypowiedzenia stosować do wszystkich ich długości.

Przy takim ujęciu powstaje jednak problem określenia statusu pracownika, któremu wprawdzie wręczono wypowiedzenie, ale któremu nie biegnie jeszcze okres wypowiedzenia. Trudno mu przypisać status pracownika w okresie wypowiedzenia. Jest tylko podmiotem, z którym rozwiązano w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowny stosunek pracy. Takie określenie wydaje się usprawiedliwione, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że stan ten nie gwarantuje mu jeszcze żadnych praw związanych z utratą pracy¹⁷.

WNIOSKI

Od wielu lat sygnalizuje się konieczność wprowadzenia zmian w prawie pracy. Postrzega się je jednak w kategoriach dużych, radykalnych reform. W niektórych instytucjach prawa zmiany nie są konieczne. Natomiast wymagane byłoby porządkowanie prawa – zlikwidowanie różnorodności interpretacyjnej przepisów. Usprawniłoby to jego stosowanie. Postulaty zgłaszane ustawodawcy w tej kwestii pozostają jednak bez echa.

Bibliografia

Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

Florek L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.

Goździewicz G., *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988.

Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.

Góral Z., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.

Jaśkowski K., *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 3.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków 2004.

¹⁷ Znamienna jest tu treść art. 264 § 1 k.p.– wniesienie odwołania odbywa się od dnia wręczenia pisma wypowiadającego. Liczenie 21 dni winno odbywać się przy zastosowaniu art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zdarzeniem, od którego liczy się te dni, jest wręczenie pisma wypowiadającego.

Kaczyński L., *Zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*. Rozprawa doktorska pod kierunkiem prof. dr. hab. C. Jackowiaka, Gdańsk 1979 (maszynopis).

Kosut A., [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Okresy wypowiedzenia umowy o pracę*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3661. Przegląd Prawa i Administracji C/1, Wrocław 2015.

Podgórska-Rakiel E., *Glosa do wyroku SN z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 300/11*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, z. 2.

Radwański Z., Zieliński M., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2007.

Rylski M., *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobu ich obliczania – krytycznie*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6 i 7.

Stawecki T., Winczorek P., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2003.

Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2018.

Wagner B., *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, Warszawa 2002.

Walczak K., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012.

Wujczyk M., *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2015.