

ROSZCZENIA PRACOWNICZE

Praktyczny przewodnik

Dariusz Dwojewski

ROSZCZENIA PRACOWNICZE

Praktyczny przewodnik

Dariusz Dwojewski



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2022

Stan prawny na 17 maja 2022 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne

Anna Poptawska

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-528-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Rozdział I	
Roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy	13
1. Wypowiedzenie umowy o pracę	14
1.1. Wręczenie wypowiedzenia	15
1.2. Okres wypowiedzenia	19
1.3. Forma wypowiedzenia	28
1.4. Uzasadnienie wypowiedzenia	30
1.5. Szczególna ochrona stosunku pracy	41
1.6. Konsultacja związkowa	63
2. Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy	69
2.1. Ograniczenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy	69
2.2. Odprawa przy wypowiedzeniu zmieniającym	75
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	80
3.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika	80
3.2. Rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych przez pracownika	88
3.3. Roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia	93
4. Termin na odwołanie od decyzji pracodawcy	95
5. Wymagania formalne odwołania	100
6. Cofnięcie pozwu	103

7. Przywrócenie do pracy	104
8. Odszkodowanie	109

Rozdział II

Roszczenia związane z wystawieniem świadectwa pracy.....	115
1. Obowiązek wystawienia świadectwa pracy.....	115
2. Świadectwo pracy w razie przywrócenia pracownika do pracy.....	117
3. Treść świadectwa pracy i jej sprostowanie.....	118
4. Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania lub sprostowania świadectwa pracy	121

Rozdział III

Odwołanie od kary porządkowej	125
1. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	125
2. Tryb stosowania kar porządkowych.....	127
3. Sprzeciw i odwołanie od kary porządkowej	131

Rozdział IV

Roszczenia o ustalenie	137
1. Ustalenie istnienia stosunku pracy	138
2. Ustalenie podstawy zatrudnienia	143
2.1. Nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony	143
2.2. Ustalenie pozaumownej podstawy zatrudnienia na przykładzie nauczycieli	152

Rozdział V

Roszczenia finansowe	161
1. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	161
2. Odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia	172
3. Odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy z powodu mobbingu	177
4. Zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem	183
5. Odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy	186

6. Ekwiwalent pieniężny za używanie odzieży własnej i obuwia roboczego	188
7. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej	190
8. Roszczenia o wynagrodzenie i procedury postępowania sądowego	192
 Rozdział VI	
Roszczenia pracodawcy względem pracownika	205
1. Odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	205
2. Odszkodowanie za szkodę powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych	214
3. Zwrot nienależnego wynagrodzenia za pracę	221
 Rozdział VII	
Opłaty i koszty w sądach pracy	231
 Bibliografia	 241
 Akty prawne	 245
 Orzecznictwo	 249

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
KN	– ustawa z 26.01.1982 r.– Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
r.ś.p.	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2257 ze zm.)
u.s.i.p.	– ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
u.s.z.r.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.ś.p.u.s.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Czasopisma i publikatory

M. Praw.	– „Monitor Prawniczy”
MPP	– „Monitor Prawa Pracy”
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 1994 r. do początku 2003 r.)
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od lipca 1995 r. do stycznia 2003 r.)
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna (od 1995 r.)
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1963 r. do 1994 r.)
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2003 r.)
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	– „Państwo i Prawo”
PiZS	– „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”

Inne

Legalis	– System Informacji Prawnej Legalis
LEX	– System Informacji Prawnej LEX

WSTĘP

W ostatnim czasie można zaobserwować coraz częściej rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy na drodze sądowej. Często pracodawca nie do końca bywa zorientowany, jak w takim procesie powinien się zachować, jakie reguły obowiązują w postępowaniu procesowym. Niniejsze opracowanie ma na celu pomóc w poruszaniu się po tej zawilej i często nieprzyjemnej tematyce.

W pierwszej kolejności analizie poddano podstawy prawne roszczeń pracowniczych, innymi słowy, jakie sprawy wytaczane są w sądach pracy przeciwko pracodawcom. Najwięcej podstaw prawnych znajduje się w Kodeksie pracy. Zawiera on szereg przepisów, będących podstawą dochodzenia praw pracowniczych na drodze sądowej.

Roszczenia pracownicze można podzielić na kilka rodzajów:

- 1) roszczenia odwoławcze – mające charakter zaskarżenia decyzji pracodawcy, konkretnie uregulowane w przepisach; do tych roszczeń można zaliczyć:
 - a) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 44 k.p.),
 - b) odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.),
 - c) odwołanie od stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 67 k.p.),
 - d) odwołanie od decyzji o odmowie sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.),
 - e) odwołanie od kary porządkowej (art. 112 § 2 k.p.);
- 2) roszczenia o ustalenie – mające na celu ustalenie treści, podstawy czy istnienia stosunku pracy:

- a) ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 22 k.p.),
 - b) ustalenie podstawy zatrudnienia (np. na podstawie mianowania czy umowy na czas nieokreślony – art. 10 ust. 5 KN, art. 25¹ k.p.);
- 3) roszczenia finansowe:
- a) odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.),
 - b) odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.),
 - c) odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.),
 - d) odszkodowanie za mobbing (art. 94³ § 4 k.p.),
 - e) zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem (art. 94³ § 3 k.p.),
 - f) odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 2 k.p.),
 - g) roszczenie o wynagrodzenie,
 - h) roszczenie o ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁷ § 4 k.p.),
 - i) roszczenie o ekwiwalent za pranie odzieży roboczej (art. 237⁹ § 3 k.p.);
- 4) roszczenia pracodawcy względem pracownika:
- a) odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 61¹ k.p.),
 - b) odszkodowanie za szkodę powstałą na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 119 k.p.),
 - c) zwrot nienależnego wynagrodzenia za pracę (art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Niniejszy poradnik ma na celu podjęcie próby wyjaśnienia tej skomplikowanej problematyki, czemu służyć ma w szczególności przytaczane orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Rozdział I

ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z ROZWIĄZANIEM STOSUNKU PRACY

Zgodnie z ustawową definicją stosunku pracy, zawartą w art. 22 § 1 k.p., cechą charakterystyczną stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W zamian za to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawową zatem cechą wyróżniającą stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia czy umowa o dzieło) jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy i wykonywanie pracy według jego poleceń¹. Uzupełnieniem tego jest przepis art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracodawca w ramach swoich uprawnień kierowniczych ma prawo dokonywać różnych czynności z zakresu prawa pracy. Wśród tych czynności są takie, które mają charakter jednostronny, co oznacza, że

¹ Zob.: T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Górál, Warszawa 2009, s. 143. Por. też: Z. Górál [w:] I. Boruta i in., *Zmiany w Kodeksie pracy. Komentarz*, red. Z. Hajn, Warszawa 1996, s. 32; Z. Górál, H. Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996/12, s. 21.

do ich ważności wystarcza wola tylko jednej strony – pracodawcy². Takie czynności charakteryzują się tym, że wywołują określone skutki niezależnie od woli pracownika. Jeżeli pracownik nie zgadza się z daną czynnością, ma prawo ją zaskarżyć w określonym trybie.

1. Wypowiedzenie umowy o pracę

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzieć można zatem każdą umowę o pracę. Regulacja ta została wprowadzona w wyniku nowelizacji z 25.06.2015 r.³ We wcześniejszym stanie prawnym do wypowiedalnych zaliczano zasadniczo jedynie umowę na czas nieokreślony i umowę na okres próbny.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronną czynnością prawną, do ważności której wymagane jest złożenie oświadczenia woli tylko jednej strony. Skutek rozwiązujący umowę o pracę następuje wówczas po upływie okresu wypowiedzenia, którego długość zależy od rodzaju umowy o pracę i długości zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Z punktu widzenia kryterium komunikowania oświadczenia woli wypowiedzenie należy zakwalifikować jako czynność prawną wymagającą zakomunikowania innej osobie (czynność prawna indywidualnie adresowana)⁴.

Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że prawo wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje w równym stopniu obu stronom stosunku pracy. Funkcja ochronna prawa pracy sprawia jednak, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę podlega większym ograniczeniom. Pracownik może dokonać wypowiedzenia zawsze, a jedyne wymogi, jakie w tym wypadku obowiązują, to zachowanie formy pisemnej tej

² Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 221–222; T. Wiśniewski, *Umowa agencyjna według kodeksu cywilnego*, Warszawa 2001, s. 143; R. Szmidt, *Wypowiedzenie zobowiązania – uwagi na tle wykładni art. 365¹ KC*, „Studia Prawa Prywatnego” 2008/2, s. 77.

³ Ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).

⁴ Z. Radwański, *Prawo...*, s. 221–222.

czynności rozwiązującej stosunek pracy (jednak bez wyraźnie określonej sankcji) oraz zachowanie właściwego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę wiąże się natomiast z koniecznością przestrzegania dodatkowych zasad, których celem jest ochrona zatrudnienia (ochrona trwałości stosunku pracy). Trzeba jednak podkreślić, że odnosi się to przede wszystkim do rozwiązania w tym trybie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozycja stron stosunku pracy w zakresie wypowiedzania umów na czas określony oraz na okres próbny jest zdecydowanie bardziej podobna. Pracodawca, inaczej niż w przypadku umowy bezterminowej, nie musi podawać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wskazanej wyżej umowy terminowej, nie jest związany obowiązkiem współdziałania ze związkami zawodowymi, w mniejszym stopniu jest krępowany przepisami o ochronie szczególnej, a w zasadzie wyłączną sankcją naruszenia przez pracodawcę przepisów prawnych o wypowiedzaniu tych umów jest odszkodowanie⁵.

1.1. Wręczenie wypowiedzenia

Istota ustania stosunku pracy przez czynność prawną jednostronną sprowadza się do złożenia oświadczenia woli przez jedną ze stron co do trwania więzi prawnej. Przepisy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W zakresie składania (skuteczności) oświadczeń woli ustawodawca przyjął więc teorię doręczenia⁶. O złożeniu oświadczenia woli decyduje chwila jego dojścia do wiadomości adresata, nie zaś chwila wyrażenia na zewnątrz przejawu woli (teoria oświadczenia), wysłania oświadczenia woli (teoria wysłania) lub zapoznania się z nim (teoria zapoznania się). Domniemywa

⁵ Z. Góral [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX, art. 32 k.p.

⁶ Por. M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2007, Legalis, art. 61 k.p.

się więc, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, iż powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że w sytuacji gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone⁷. W wyroku z 23.01.1998 r., I PKN 501/97⁸, Sąd Najwyższy stwierdził, że jako moment dokonania wypowiedzenia warunków umowy o pracę należy przyjąć chwilę, w której wypowiedzenie dotarło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim. W praktyce oznacza to, że pracodawca musi się zabezpieczyć na okoliczność wykazania, że wypowiedzenie zostało pracownikowi wręczone, a ten odmówił jego przyjęcia. Najlepszym sposobem będzie sporządzenie notatki służbowej na tę okoliczność, najlepiej w obecności świadków.

Odmowa przyjęcia wypowiedzenia przez pracownika może pozbawić go możliwości zaskarżenia wypowiedzenia do sądu pracy. W wyroku z 13.12.1996 r., I PKN 41/96⁹, Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

Dość często pojawia się problem doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę pocztą. Również i w tym zakresie można skorzystać z orzecz-

⁷ Wyrok SN z 3.04.2019 r., II PK 326/17, LEX nr 2642764; postanowienie SN z 18.11.2020 r., III PK 185/19, LEX nr 3080555.

⁸ OSNAP 1999/1, poz. 15. Mimo że wyrok ten dotyczy wypowiedzenia warunków umowy o pracę, to należy go odnosić również do wypowiedzenia skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę.

⁹ OSNAP 1997/15, poz. 268.

nictwa Sądu Najwyższego. W wyroku z 5.10.2005 r., I PK 37/05¹⁰, Sąd ten stwierdził, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Oznacza to, że pracownik będzie musiał udowodnić, że przesyłki zawierającej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie odebrał z przyczyn przez siebie niezawinionych. Warto również podkreślić, że w odniesieniu do pism przesyłanych przez pracodawcę pracownikowi nie ma zastosowania art. 139 k.p.c., stosuje się natomiast art. 61 k.c.¹¹ Decydujące znaczenie ma zatem ustalenie, kiedy faktycznie adresat oświadczenia woli zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać – przy dołożeniu należytej staranności¹². Przesyłka zawierająca oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie stanowi bowiem pisma sądowego czy też procesowego, do których mógłby znaleźć zastosowanie art. 139 k.p.c., jest natomiast odpowiednim sposobem doręczenia pisemnego oświadczenia woli pracodawcy.

Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła realnie zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, uważa się je za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma¹³. W doktrynie prawa pracy można również znaleźć pogląd mówiący, że jeśli nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, iż odbiorca będzie przebywał w miejscu, dokąd doręcza się oświadczenie, to decydujący dla uznania je za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia w to miejsce. W praktyce

¹⁰ OSNP 2006/17–18, poz. 263.

¹¹ Zob. wyrok SN z 10.10.2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645.

¹² Postanowienie SN z 9.07.2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963.

¹³ Por. wyrok SN z 20.11.2014 r., I PK 88/14, LEX nr 1622121; postanowienie SN z 23.05.2012 r., I PK 30/12, LEX nr 1675300.

miejsce to stanowi albo miejsce zamieszkania zainteresowanej osoby, albo miejsce jej stałej aktywności. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba że nadawca wiedział, że w miejscu, do którego doręcza oświadczenie, jego adresata nie zastanie¹⁴.

Zgodnie z art. 22¹ § 3 pkt 1 k.p. pracodawca żąda od pracownika podania danych osobowych obejmujących adres zamieszkania. Dane te gromadzone są w aktach osobowych pracownika. Pracodawca ma pełne prawo spodziewać się, że pracownik będzie znajdował się pod adresem wskazanym w jego aktach osobowych. Należy zatem przyjąć, że „ryzyko nieotrzymania przesyłek wysyłek przesyłanych przez pracodawcę na adres podany przez pracownika, pod którym on jednak nie przebywa, obciąża pracownika”¹⁵.

Warto natomiast zaznaczyć, że dowód nadania listu poleconego lub ekspresowego (przesyłki rejestrowanej) oraz pozostawienia w skrzynce pocztowej zawiadomienia o jego nadejściu nie są dowodami doręczenia adresatowi oświadczenia woli zawartego w tym liście. Można je jednak traktować jako dowody *prima facie*. Skoro nadawca listu przedstawił dowód nadania przesyłki w urzędzie pocztowym i adresat został zawiadomiony o nadejściu tej przesyłki oraz miejscu jej odbioru, to można stąd wnosić, że miał on możliwość zapoznania się z jej treścią. To domniemanie faktyczne może być obalone przez wykazanie, że adresat o nadejściu przesyłki nie wiedział lub nie miał możliwości jej odebrania¹⁶. Oznacza to, że ciężar wykazania braku możliwości odebrania przesyłki zawierającej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wysłanej na adres pracownika znajdujący się w jego aktach osobowych, spoczywa na pracowniku. To pracownik będzie musiał wykazać, że z przyczyn obiektywnych nie miał możliwości odebrania pisma pracodawcy.

W tym kontekście warto również zwrócić uwagę na problematykę doręczeń pism w czasie epidemii. Zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z 16.04.2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku

¹⁴ Por. M. Safjan [w:] *Kodeks...*, art. 61 k.p., nb 6 i 7.

¹⁵ Wyrok SN z 10.10.2017 r., II PK 259/16.

¹⁶ Wyrok SN z 18.01.2005 r., II PK 124/04, LEX nr 602690.

z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2¹⁷ nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów. Oznacza to, że zniesione zostało domniemanie doręczenia po dwukrotnym awizowaniu przesyłki poleconej. Należy jednak zaznaczyć, że sposób wymiany korespondencji między pracodawcą a pracownikiem nie został narzucony przepisami prawa. Tym samym dopuszczalna jest każda forma doręczenia oświadczenia woli pracownikowi. Możliwe jest więc podjęcie próby osobistego doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w miejscu zamieszkania pracownika, względnie za pośrednictwem firmy kurierskiej.

1.2. Okres wypowiedzenia

Na podstawie art. 32 § 1 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem każdy rodzaj umowy o pracę. Okres wypowiedzenia jest to czas pomiędzy złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy drugiej stronie a rozwiązaniem stosunku pracy. Okres ten zależy od rodzaju umowy i stażu pracy pracownika u danego pracodawcy.

Okres wypowiedzenia **umowy o pracę zawartej na okres próbny** 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.

W myśl art. 25 § 2 k.p. umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju

¹⁷ Dz.U. z 2022 r. poz. 376.

pracy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Umowa na okres próbny jest zawierana tylko raz na dany rodzaj pracy. Najczęściej jest zawierana w celu sprawdzenia umiejętności wykonywania określonej pracy przez pracownika przed związaniem się trwałym węzłem obligacyjnym. Umowa na okres próbny jest więc umową celowościową¹⁸, na mocy której pracodawca i pracownik chcą poznać warunki wykonywania określonej pracy, a także wzajemne prawa i obowiązki z tym związane¹⁹.

Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny uzależniony jest nie od stażu pracy pracownika, ale od okresu, na jaki została zawarta umowa, tzw. okresu próby²⁰. Najkrótszy okres wypowiedzenia, wynoszący 3 dni robocze, obowiązuje w stosunku do umów zawartych na okres próbny nieprzekraczający 2 tygodni. Przez pojęcie „dni robocze” należy rozumieć wszystkie dni tygodnia oprócz niedziel i świąt. Do biegu tego okresu wypowiedzenia należy stosować regułę wynikającą z art. 111 k.c. Oznacza to, że okres wypowiedzenia kończy się z upływem ostatniego dnia roboczego, przy czym nie uwzględnia się dnia, w którym zostało złożone wypowiedzenie²¹. Jeżeli okres próbny ustalony został na czas dłuższy niż 2 tygodnie, to okresy wypowiedzenia liczone są w tygodniach. W myśl art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się od-

¹⁸ Wyrok SN z 5.10.2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013/15–16, poz. 180.

¹⁹ M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Art. 1–113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX, art. 25 k.p.

²⁰ K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2021, art. 34 i 36 k.p.

²¹ Z. Góral [w:] *Kodeks...*, art. 34 k.p.

powiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. W orzecznictwie podkreśla się, że przepis art. 30 § 2¹ k.p. nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłączając w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c.²²

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia **umowy o pracę na czas określony i 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,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia zależy więc w tym wypadku od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Tak rozumiany okres zatrudnienia definiowany jest w literaturze jako zakładowy staż pracy²³. Pracodawca, chcąc zastosować prawidłowy okres wypowiedzenia umowy o pracę, musi wpięrow ustalić, jaki staż pracy będzie miał pracownik, któremu chce wręczyć wypowiedzenie, w momencie rozwiązywania się jego umowy o pracę²⁴. Przy ustalaniu zakładowego stażu pracy w kontekście długości okresu wypowiedzenia wątpliwości może budzić kwestia, czy liczy się okres zatrudnienia w ramach danego stosunku pracy (podlegającego wypowiedzeniu), czy wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Kwestia ta nie jest jednoznacznie rozstrzygnięta w orzecznictwie sądowym. W wyroku z 28.03.2002 r., I PKN 81/01²⁵, Sąd Najwyższy przyjął, że okres zatrudnienia u danego pracodawcy to z pewnością okres zatrudnienia na podstawie wypowiedzianej umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto nieprzerwane okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku kolejno nawiązywanych stosunków pracy (np. następujących po sobie umowy na okres próbny i umowy na czas nieokreślony). Jeśli jednak między jednym stosunkiem pracy a drugim jest przerwa, to okres zatrudnienia w ramach tego pierwszego stosunku pracy, mimo że nawiązanego z tym samym pracodawcą, staje

²² Wyrok SN z 11.12.2018 r., II PK 237/17, LEX nr 2609156.

²³ L. Florek, *Staż pracy*, PiP 1976/3, s. 135.

²⁴ R. Sadlik, *Zakładowy staż pracy*, „Służba Pracownicza” 2011/3, s. 22.

²⁵ LEX nr 563992.

się „zamkniętym okresem historycznym” i należy traktować go jako „okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy”. Taki okres może być zaś zaliczony do stażu warunkującego długość okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy nastąpiła zmiana pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. lub w odrębnych przepisach. Do innych konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w uchwale (7) z 15.01.2003 r., III PZP 20/02²⁶, wskazując, że przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy. Oznacza to, że wliczeniu podlegają także okresy zatrudnienia przedzielone przerwą²⁷. Jak wskazano w motywach tej uchwały, wydłużenie okresu wypowiedzenia w następstwie dłuższego okresu zatrudnienia (nawet jeśli nie było to zatrudnienie nieprzerwane) u danego pracodawcy ma swoje uzasadnienie we wkładzie pracy pracownika na rzecz tego pracodawcy w określonym zakładzie pracy. Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z 12.06.2013 r., I PK 2/13²⁸, gdzie stwierdza, że zmiana pracodawcy dokonywana w trybie art. 22 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych²⁹ następuje w ramach tego samego stosunku pracy, który podlega jedynie modyfikacji, m.in. w zakresie podmiotu zatrudniającego, a tego ustawowego skutku nie niweczy zawarcie nowej umowy o pracę z pracownikiem samorządowym przeniesionym w omawianym trybie do innej jednostki samorządowej³⁰.

Ustalenie okresu wypowiedzenia w odniesieniu do stażu zakładowego, rozumianego jako okres przepracowany w określonym zakładzie pracy traktowanym jako placówka zatrudnienia, jest uzasadnione zwłaszcza po nowelizacji z 25.06.2015 r. W wyniku tych zmian wprowadzona została możliwość wypowiedzenia każdego rodzaju umowy o pracę, w tym umów na czas określony. Okres wypowiedzenia ustalany jest w ten sam sposób zarówno w odniesieniu do umów na

²⁶ OSNP 2004/1, poz. 4.

²⁷ M. Gersdorf, *Okres wypowiedzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2005/2, s. 25–26.

²⁸ OSNP 2014/3, poz. 38.

²⁹ Dz.U. z 2022 r. poz. 530.

³⁰ Szerzej Z. Górál [w:] Z. Górál, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 62.

czas określony, jak i nieokreślony. Ustalenie zakładowego stażu pracy dotyczyć zatem będzie wszystkich okresów zatrudnienia pracownika u pracodawcy, bez względu na ich podstawę i ewentualne przerwy w zatrudnieniu.

Na podstawie art. 36 § 1¹k.p. do okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego pracownika. W tym zakresie wątpliwości powstają na gruncie zmiany pracodawcy następującej na podstawie przepisów zawartych w różnych pragmatykach zawodowych³¹. W orzecznictwie sądowym prezentowane są rozbieżne poglądy w tym zakresie. W wyroku z 6.10.1998 r., I PKN 377/98³², Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie zmiany pracodawcy, o której stanowi art. 36 § 1¹k.p., nie odnosi się do przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie „porozumienia między pracodawcami”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że art. 36 § 1¹k.p. nie obejmuje „następstwa prawnego” wynikającego z takiego porozumienia, gdyż po pierwsze – porozumienie to nie jest przedmiotem odrębnego (wyraźnego) unormowania prawa pracy, a po drugie – w jego przypadku nowy pracodawca nie staje się automatycznie (z mocy samego prawa) stroną stosunku pracy, lecz nawiązuje nowy stosunek pracy (zawiera z pracownikiem nową umowę o pracę) i stąd nie jest żadnym następcą prawnym poprzedniego pracodawcy. W rezultacie u nowego pracodawcy stosunek pracy nie jest kontynuowany, lecz jest nowym stosunkiem (nawiązanym przez pracownika z nowym pracodawcą). Inaczej jednak będzie w sytuacji zmiany pracodawcy na podstawie przepisów prawa pracy zawartych w pragmatykach pracowniczych. W takich wypadkach stosunek pracy jest kontynuowany i nie następuje nawiązanie nowej umowy o pracę. Dokumentacja pracownicza jest

³¹ Tytułem przykładu można wskazać art. 18 KN oraz art. 22 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530).

³² OSNAPiUS 1999/22, poz. 716.

przekazywana nowemu pracodawcy, u którego jest kontynuowana praca³³. Znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie sądowym, zgodnie z którym przeniesienie pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym do pracy w innej jednostce samorządowej w drodze porozumienia pracodawców na podstawie art. 22 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym i nawiązania nowego stosunku pracy z jednostką, w której pracownik ma być zatrudniony³⁴.

W konsekwencji należy uznać, że jeśli zmiana pracodawcy następuje na podstawie przepisów prawa pracy i nie jest dokonywana w drodze rozwiązania dotychczasowego i nawiązania nowego stosunku pracy, to staż zakładowy zostaje zachowany również przy ustalaniu okresu wypowiedzenia.

Przy ustalaniu okresu wypowiedzenia może wystąpić trudność interpretacyjna w zakresie momentu, na który ustalany jest staż pracy pracownika. W szczególności, czy staż ustala się na moment doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, czy na moment rozwiązania umowy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przy obliczaniu stażu warunkującego długość okresu wypowiedzenia należy uwzględniać także sam okres wypowiedzenia³⁵. Jeżeli więc 3-letni okres zatrudnienia mija u danego pracownika już po wręczeniu wypowiedzenia, jednakże

³³ Zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369), w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ k.p. albo w odrębnych przepisach przewidujących następstwo prawne nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez dotychczasowego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca przekazuje dokumentację pracowniczą nowemu pracodawcy.

³⁴ Wyrok SN z 12.06.2013 r., I PK 2/13. Analogiczne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy przy interpretacji art. 18 Karty Nauczyciela. W wyroku z 25.01.2007 r., I PK 195/06 (OSNP 2008/5–6, poz. 62), Sąd Najwyższy wskazuje, że przeniesienie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie powoduje rozwiązania dotychczasowego i nawiązania nowego stosunku pracy.

³⁵ Uchwała SN z 4.04.1979 r., I PZP 33/78, OSNC 1979/10, poz. 188; por. też wyrok SN z 11.05.1999 r., I PKN 34/99, OSNP 2000/14, poz. 544; wyrok SN z 6.07.2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012/17–18, poz. 217.

przed rozwiązaniem stosunku pracy, to wówczas pracodawca powinien zachować 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

W praktyce może pojawić się również problem ustalenia okresu wypowiedzenia, gdy zostało ono złożone jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Zgodnie z art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. Umowa o pracę może być więc zawarta w innym dniu niż wskazany w niej dzień rozpoczęcia pracy, np. umowa z 28.08. przewiduje, że rozpoczęcie pracy nastąpi 1.09. Tymczasem pracownik 29.08. składa wypowiedzenie tej umowy. W takim wypadku okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie, chyba że w grę wchodzi zaliczenie do stażu pracy wcześniejszego zatrudnienia u tego samego pracodawcy bądź okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy na warunkach przewidzianych w art. 36 § 1¹ k.p.³⁶

Na mocy art. 36 § 6 k.p. strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę, co oznacza, że w świadectwie pracy należy wpisać, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia. Zaznaczyć należy, że skrócenie okresu wypowiedzenia w tym trybie nie pozbawia pracownika możliwości odwołania się od tego wypowiedzenia do sądu pracy. Wskazuje na to Sąd Najwyższy w uchwale z 24.02.1994 r., I PZP 57/93³⁷, w której stwierdza, że w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę ustalenie przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 k.p.) nie pozbawia pracownika roszczeń wynikających z art. 45 k.p.

Wskazane w Kodeksie pracy okresy wypowiedzenia umowy o pracę określają minimalną długość wypowiedzenia umowy, która nie może być jednostronnie przez żadną stronę stosunku pracy skrócona, poza wypadkami przewidzianymi w przepisach³⁸. Nie oznacza to natomiast,

³⁶ Wyrok SN z 29.10.2007 r., II PK 56/07, OSNP 2008/23–24, poz. 350.

³⁷ Uchwała SN (7) z 24.02.1994 r., I PZP 57/93, OSNCP 1994/7–8, poz. 144.

³⁸ Zob. wyrok SN z 26.04.2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012/17–18, poz. 215.

że strony nie mogą w umowie o pracę ustalić dłuższego okresu wypowiedzenia umowy, aniżeli wynika to z Kodeksu pracy. Dopuszczalność takiego ukształtowania umowy potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, który przykładowo w uchwale z 9.11.1994 r., I PZP 46/94³⁹, stwierdził, że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 2.10.2003 r., I PK 416/02⁴⁰, gdzie stwierdził, że zastrzeżenie dla obu stron w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego, niż przewidziany w Kodeksie pracy, nie musi być automatycznie uznane za niekorzystne dla pracownika, jeżeli w jego efekcie uzyskiwał dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy oraz zapotrzebowanie na pracę określonego rodzaju mogły czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika.

Z punktu widzenia praktycznego istotne jest również ustalenie momentu rozpoczęcia biegu wypowiedzenia. W wyroku z 12.07.2012 r., II PK 300/11⁴¹, Sąd Najwyższy stwierdził, że do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia, jeśli pracodawca złoży oświadczenie woli w innym dniu niż sobota lub ostatni dzień miesiąca. W nowszej literaturze przedmiotu ten przyjmowany powszechnie pogląd został poddany krytycznej ocenie⁴². Przyjmując, że okresy wypowiedzenia mogą być modyfikowane przez strony umowy o pracę (strony układu zbiorowego pracy), kwestionuje się jednak to, że okresy te zaczynają swój bieg w momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Wobec bezwzględnie obowiązujących terminów wypowiedzenia (sobota, ostatni dzień miesiąca) i wobec ustanowionej w Kodeksie lub przez strony umowy (układu) długości okresu wypowiedzenia, należy uznać, że znany jest również początek biegu tego okresu. Jeśli przykładowo okres wypowiedzenia wynosi

³⁹ OSNAPiUS 1995/7, poz. 87.

⁴⁰ OSNP 2004/19, poz. 328.

⁴¹ OSNP 2013/15–16, poz. 169.

⁴² M. Ryłski, *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobach ich obliczania – krytycznie*, cz. 2, MPP 2015/7.