



Sygn. akt II PK 300/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Z. Z.

przeciwko Urzędowi Gminy w L.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód Z. Z. domagał się od Urzędu Gminy L. odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy w L. zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powód był pracownikiem pozwanego jako zastępca Wójta Gminy L. od 2 lutego 2007 r. Zarządzeniem z dnia 15 grudnia 2010 r. odwołano go ze stanowiska. Wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione tą okolicznością, otrzymał powód w dniu 7 marca 2011 r. W wypowiedzeniu pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w dniach 1 – 11 marca 2011 r., 18 - 31 marca 2011 r., 1 - 15 kwietnia 2011 r. Pismem z dnia 31 marca 2011 r. pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 14 - 17 marca 2011 r. oraz niepoinformowanie o przyczynach tej nieobecności.

Sąd Rejonowy uznał, że powód był zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Ponadto, powód przebywał w okresie 14 grudnia 2010 r. do 22 lutego 2011 r., w trakcie którego to urlopu przebywał na zwolnieniach lekarskich. Sąd uznał zatem, że urlop powoda uległ przedłużeniu na zasadzie art. 166 k.p. do 17 marca 2011 r. W konsekwencji na podstawie art. 60 k.p. powodowi należało się odszkodowanie.

Wyrokiem z dnia 9 września 2011 r., Sąd Okręgowy, wydanym na skutek apelacji pozwanego, zmienił wyrok i oddalił powództwo. Sąd uznał, że nie doszło i nie mogło dojść do automatycznego przedłużenia urlopu powoda. Uznał jednocześnie, że okres wypowiedzenia powoda (3 miesiące) rozpoczął się z dniem 1 kwietnia 2011 r. Oznacza to zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie obejmowało marca 2011 r. Powód w sposób nieuzasadniony był zatem nieobecny w pracy, nie usprawiedliwił przyczyny nieobecności, co mając na uwadze jego stanowisko, uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy z jego winy bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie art. 30 § 2¹ k.p. w zw. z art. 60 k.p. przez przyjęcie, że mimo wręczenia powodowi wypowiedzenia 7 marca 2011 r., okres wypowiedzenia rozpoczął bieg 1 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy i z uwagi na powyższe wyrok wymaga uchylenia. W sporze występującym w niniejszej sprawie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Przestał zatem stawiać się do pracy od następnego dnia od otrzymania oświadczenia woli pracodawcy. Dzień ten jednak był oddalony znacząco od terminy wypowiedzenia (ostatni dzień miesiąca). Pismo bowiem o wypowiedzeniu złożono powodowi już 7 marca, a jego okres wypowiedzenia liczył 3 miesiące. Urząd Gminy, w którym powód był zatrudniony, twierdził, iż zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dotyczyło tylko 3 miesięcy, a czas od 7-go do 31 marca powód powinien przeznaczyć na pracę. Nie był to, bowiem okres wypowiedzenia. Skoro zaś powód samowolnie zaprzestał pracy jego zwolnienie dyscyplinarne było uzasadnione. Powód w skardze kasacyjnej prezentował odmienny punkt widzenia.

Rozważania wypada rozpocząć od przypomnienia, że okres wypowiedzenia to czas, który ma upłynąć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania stosunku pracy z mocy oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Okres wypowiedzenia nie może być krótszy od okresów ustanowionych przez Kodeks pracy. Konstrukcja wypowiedzenia polega na tym, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem przewidzianego w przepisach okresu wypowiedzenia i w określonym przepisami terminie.

W praktyce często powstaje problem, od kiedy należy liczyć okres wypowiedzenia, czy od momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu, czy też należy go liczyć niejako wstecz od momentu nadejścia terminu rozwiązania stosunku pracy. W świetle obowiązującego unormowania i prawa cywilnego stosowanego przez art. 300 k.p. okres wypowiedzenia zaczyna biec od momentu złożenia skutecznie stosownego oświadczenia woli, kończy się jednak w terminach

ustawowo oznaczonych (ostatni dzień miesiąca, sobota), musi bowiem wynosić wielokrotność tygodnia lub miesiąca. Taka konstrukcja powoduje możliwość „przedłużenia” *ex lege* okresu wypowiedzenia do nadejścia terminu.

Teza ta wynika z faktu, iż nie można *de lege lata* formułować poglądu o bezwzględny obowiązywaniu przepisów o okresach wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia aktualnie nie zostały przez ustawodawcę unormowane, jako okresy sztywne. Sam ustawodawca ustanowił, bowiem normy, w myśl, których okresy wypowiedzenia mogą być skracane (w sytuacjach, gdy pozwala na to przepis) i wydłużane. Paragraf 5 art. 36 k.p. pozwala na wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za mienie powierzone. Wydłużenie okresu wypowiedzenia może zostać w tym przypadku dokonane wolą obydwu stron w umowie o pracę. Prawo pracy zna także sytuacje, w których okres wypowiedzenia może być skrócony wolą jednej ze stron. Jeśli owego skrócenia dokonuje pracodawca za okres wypowiedzenia należy się pracownikowi odszkodowanie (por. np. art. 36¹ k.p., art. 68³ k.p.).

De lege lata normy wprowadzające okresy wypowiedzenia mają charakter norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących w tym sensie, że mogą być wydłużane i skracane. Ustawodawca nie zabrania przeto kontrahentom ustanowienia dłuższych okresów wypowiedzenia. Innymi słowy zastrzeżenie w umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia, niżby to wynikało z przepisów powszechnie obowiązujących jest dopuszczalne, o ile tylko respektuje normę zawartą w art. 18 § 2 k.p. (por. postanowienie SN z dnia 17 sierpnia 1977, I PZ 30/77, niepublikowane oraz uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, (OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87), wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02- OSNP 2004/19328).

Nie są zatem *de lege lata* aktualne te wypowiedzi, które powoływały się na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów o okresach wypowiedzenia i aprobowaly zapatrywanie, że okres wypowiedzenia zaczyna biec od pierwszego dnia tygodnia, czy miesiąca, a nie z dniem złożonego przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (bliżej na temat tej koncepcji: J.Iwulski, Rozwiązanie stosunku pracy, Warszawa 1998 r., s. 11).

Tezę o tym, iż okresy wypowiedzenia nie są okresami sztywnymi potwierdzają wypowiedzi judykatury, w szczególności zawarte w powołanej już uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94. Także w literaturze prezentowane jest analogiczne, a może nawet dalej idące, stanowisko. Uważa się, iż zastosowanie przepisu o terminach wypowiedzenia oznacza, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z zachowaniem okresu mierzonego w tygodniach, złożone nie w sobotę, lecz w innym dniu tygodnia (np. w poniedziałek), wywiera zamierzony skutek po dłuższym okresie niż przewidziany w kodeksie. To samo dotyczy okresów wypowiedzenia mierzonych w miesiącach. Oznacza to, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powoduje rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia z chwilą jego dojścia do drugiej strony ("z wyprzedzeniem"), a jego zakończenie w chwili określonej w art. 30 § 2¹ k.p. (terminie wypowiedzenia - por. M. Gersdorf, *Okresy wypowiedzenia - zagadnienia praktyczne*, PiZS 1998, nr 11, s. 29).

Ad casum zaaprobowanie przedstawionej wykładnie jest zdaniem Sądu Najwyższego w składzie tu orzekającym, rozstrzygające sprawę. Do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi - powtarzamy to raz jeszcze - z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia (które muszą być bez zastrzeżeń respektowane) w sytuacji, gdy pracodawca złoży oświadczenie woli o wypowiedzeniu wcześniej. W takiej sytuacji wymaga zaaprobowania pogląd, iż okres wypowiedzenia ulega wydłużeniu. Okres wypowiedzenia jest bowiem zawsze czasem, który upływa między oświadczeniem woli o wypowiedzeniu, a rozwiązaniem stosunku pracy w terminie ustalonym zgodnie z prawem.

Dla rozstrzygnięcia sporu wyrażane tu zapatrywanie ma znaczenie priorytetowe. Skoro powód był w okresie wypowiedzenia i był w tym okresie zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy (a to jest dopuszczalne w wyjątkowych sytuacjach, zasadniczo – zgodnie z wypowiedziami judykatury – w okresie wypowiedzenia), to generalnie nie można mu przypisać zachowania dającego podstawę do zwolnienia dyscyplinarne z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, chyba że spoczywały na powodzie jeszcze inne zobowiązania. Sprawa wymaga zatem ponownej oceny spornego przypadku z tego punktu widzenia, przy uwzględnieniu jednak przedstawionej przez

Sąd Najwyższy oceny, że powód od otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu pozostawał „w okresie wypowiedzenia”.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w sentencji.