

Czy istnieje termin dla dokonania wypowiedzenia umowy o pracę?

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ograniczone jest terminem jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, kodeks pracy nie przewiduje wprost żadnego ograniczenia czasowego odnoszonego do przyczyny wypowiedzenia (daty jej wystąpienia, czy dowiedzenia się o niej przez pracodawcę). Czy w związku z tym pracodawca może bez jakichkolwiek ograniczeń powoływać się na przyczynę wypowiedzenia niezależnie od okresu, który upłynął od jej wystąpienia, czy też dowiedzenia się o tej przyczynie przez pracodawcę?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2016 r. (I PK 236/15). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Umowy o pracę z czterema powodami zostały przez pracodawcę wypowiedziane, a bezpośrednią przyczyną złożenia wypowiedzeń było otrzymanie przez pracodawcę nagrań, na których uwidoczniono jak powodowie uczestniczą w inscenizacjach odbywających się na terenie zakładu pracy, przy czym w tym celu opuścili oni samowolnie, bez zgody przełożonych stanowiska pracy. Zachowanie powodów stanowiło w ocenie pracodawcy również naruszenie zasad bhp przez opuszczenie stanowisk pracy i poruszanie się po terenie zakładu w sposób stwarzający zagrożenie dla samych powodów i innych pracowników zakładu. Ponadto pracodawca zarzucił powodom także naruszenie przyjętych przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, a konkretnie zasady szacunku do symboli religijnych, bowiem jedna z inscenizacji dotyczyła odgrywania sceny pogrzebu. Przedmiotowe zdarzenia miały miejsce od około 3 do 1,5 roku przed złożeniem powodom oświadczeń o wypowiedzeniu stosunków pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził, iż co do zasady nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie jest związany określonym terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do dokonania wypowiedzenia. Skoro jednak dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż "zwykłe" wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających "zwolnienie dyscyplinarne", to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia. Tym samym Sąd Najwyższy podzielił rozważania i wnioski zawarte w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. (I PK 105/10), w zakresie, w jakim orzeczenia te wskazują, że upływ czasu może doprowadzić do zdezaktualizowania się przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na cel tego wypowiedzenia. Sąd Najwyższy wskazał także, iż należy również brać pod uwagę moment, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie, bowiem kluczowe dla stwierdzenia, czy dana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nadal aktualna, jest ustalenie, czy pracodawca mógł wcześniej podjąć odpowiednie kroki i zareagować na działania pracowników.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. (I PK 105/10), Sąd Najwyższy uznał natomiast w szczególności, iż wynikający z art. 113 § 1 kodeksu pracy roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem.

Reasumując:

- co do zasady pracodawca nie jest związany określonym terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę;
- upływ czasu od zaistnienia zdarzenia oraz od momentu dowiedzenia się o nim przez pracodawcę może jednak doprowadzić do zdezaktualizowania się przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na cel tego wypowiedzenia;
- wynikający z art. 113 § 1 kodeksu pracy roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem.

radca prawny Miłosz Hady