

Termin rozwiązania umowy o pracę wysłanego pocztą

W przypadku, gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w okresie nieobecności pracownika w pracy (np. w okresie zwolnienia chorobowego) i wysyła odpowiedni dokument pocztą na adres pracownika, ustalenie terminu rozwiązania umowy o pracę ma często bardzo istotne znaczenie dla oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, np. w kontekście dochowania terminu 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić przed dojściem do wiadomości pracownika stosownego oświadczenia woli pracodawcy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały w składzie 7 sędziów z dnia 9 września 1999 r. (III ZP 5/99). Z kolei w uchwale i uzasadnieniu do uchwały z dnia 6 października 1998 r. (III ZP 31/98), Sąd Najwyższy uznał, iż pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią.

Dominujące, a w tym najnowsze, orzecznictwo Sądu Najwyższego nie pozostawia zaś wątpliwości, iż w przypadku, gdy pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczane jest za pośrednictwem poczty to terminem rozwiązania umowy o pracę jest dzień doręczenia tej przesyłki. Gdy przesyłka nie zostanie faktycznie doręczona (odebrana), dniem tym w przypadku przesyłki poleconej jest ostatni dzień do odbioru przesyłki po jej dwukrotnym awizowaniu, w tym też przypadku następuje przerzucenie na pracownika ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (tak chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05).

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99 Sąd Najwyższy uznał, iż podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej pod jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, iż mógł się zapoznać z jego treścią. Ta linia orzecznicza została jednoznacznie utrzymana przez Sąd Najwyższy w najnowszych orzeczeniach. I tak w wyroku z dnia 14 czerwca 2017 r., II PK 178/16, Sąd Najwyższy podniósł, iż istotą awiza pocztowego, jest powiadomienie adresata przesyłki o możliwości jej odebrania w określonym miejscu i terminie. Nie można zatem przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu. Pogląd ten jasno wyrażony został także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III PK 84/15, w którym Sąd Najwyższy wskazał w szczególności, iż data pierwszego awizowania nie może być uznawana za datę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w szczególności w sytuacji, w której przesyłka została faktycznie odebrana przez adresata w późniejszym od dnia awizowania konkretnym i możliwym do ustalenia dniu - to w tym właśnie w tym dniu faktycznego odbioru przesyłki oświadczenie o rozwiązaniu umowy doszło do adresata w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

Reasumując, rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić przed dojściem do wiadomości pracownika stosownego oświadczenia woli pracodawcy. W przypadku, gdy pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczane jest za pośrednictwem poczty to terminem rozwiązania umowy o pracę jest dzień doręczenia tej przesyłki, a gdy

przesyłka nie zostanie faktycznie doręczona (odebrana), dniem tym w przypadku przesyłki poleconej jest ostatni dzień do odbioru przesyłki po jej dwukrotnym awizowaniu.

radca prawny Miłosz Hady