

Moment złożenia oświadczenia woli w ramach stosunku pracy



Prawo pracy stanowi samodzielną gałąź prawa co oznacza, że dla rozstrzygnięcia kwestii związanych z relacjami prawnymi mieszczącymi się w ramach przedmiotu prawa pracy stosuje się normy prawne tej gałęzi. Jednakże należy mieć na uwadze, że w dużej mierze prawo pracy wywodzi się historycznie z prawa cywilnego i nadal pewne konstrukcje prawa cywilnego odgrywają w nim znaczącą rolę.

Ustawodawca zauważając tę prawidłowość i jednocześnie nie chcąc zbytnio rozbudowywać kodeksu pracy wprowadził do k.p. przepis art. 300, zgodnie z którym w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jedną ze spraw, których prawo pracy nie normuje, jest problematyka oświadczeń woli, które mają dużą doniosłość praktyczną. Zgodnie zatem z art. 300 k.p. w sprawach dotyczących oświadczeń woli składanych w ramach stosunku pracy należy sięgać do odpowiednich regulacji kodeksu cywilnego.

W nauce definiuje się czynności prawne jako instrument, za pomocą którego podmioty prawa cywilnego mogą kształtować (tworzyć, znosić i zmieniać) wiążące je stosunki prawne, czyli przyjmować na siebie obowiązki prawne i zyskiwać uprawnienia. Czynności prawne dzielą się na czyny i czynności konwencjonalne, wśród których z kolei wyróżnia się m.in. czynności wymagające złożenia oświadczenia woli zmierzające do wywołania skutków prawnych. Innymi słowy oświadczenie woli, czyli uzewnętrzniiony zamiar danej osoby, jest elementem czynności prawnej.

Powyższy wstęp ma za zadanie podkreślić wagę i praktyczne znaczenie problematyki składania oświadczeń woli w ramach stosunku pracy. Warto wskazać, że czynnościami prawnymi zawierającymi oświadczenie woli są tak istotne sprawy jak podpisanie umowy o pracę, złożenie wniosku o urlop wypoczynkowy, podpisanie porozumienia zmieniającego, złożenie wniosku o podwyżkę, czy wreszcie złożenie wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku każdej z tych czynności o tym czy jest ona skuteczna, czy jest prawidłowa, czy można ją cofnąć w znacznej mierze decydują przepisy kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 61 k.c. 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. Regulacja ta oznacza, że dla uznania, iż oświadczenie woli zaczyna wywoływać określony prawem skutek nie jest konieczne faktyczne zapoznanie się z nim przez drugą stronę. Przykładowo, oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy należy uznać za złożone skutecznie nie wówczas, gdy pracownik faktycznie zapozna się np. z treścią pisma zawierającego takie oświadczenie, ale już wówczas, gdy miał taką możliwość. Zatem w sytuacji, w której pracodawca przekazuje pracownikowi pismo do rąk w kopercie, a ten odmawia jego przyjęcia, czy otwarcia koperty i przeczytania go należy uznać, że pracownik miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy, a tym samym zostało ono złożone skutecznie, co w tym wypadku będzie oznaczało, że to od chwili wręczenia pisma

zaczyna biec okres wypowiedzenia, czy też okres na wniesienie odwołania do sądu pracy. Nie ma przy tym znaczenia, że pracownik faktycznie nie przeczytał pisma – kluczowe jest bowiem to, że miał taką możliwość, a to, że z niej nie skorzystał, pozostaje bez znaczenia.

Praktycznym wyrazem tej zasady jest domniemanie faktyczne, że podwójnie awizowana przesyłka jest skutecznie doręczona (a tym samym zawarte w podwójnie awizowanym piśmie oświadczenie woli jest skutecznie złożone). W sprawie rozstrzyganej przez SN w wyroku z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11 wskazane zostało, że „przesyłka była dwukrotnie awizowana co stwarza domniemanie (faktyczne) możliwości zapoznania się z treścią pisma. Przerzuca to na powódkę ciężar dowodu o niemożności zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (...). Odmowa czy nieodebranie pisma nie ma wpływu na rozwiązanie stosunku pracy.”.

W praktyce może zdarzyć się, że osoba, która złożyła oświadczenie woli zmieni zdanie i dąży do jego cofnięcia. Wówczas mamy do czynienia z konfliktem dwóch wartości – z jednej strony pewności stanu prawnego, a zwłaszcza pewności sytuacji podmiotu, do którego dane oświadczenie zostało skierowane, i który pozostaje w przeświadczeniu, że wywołane zostały określone skutki prawne (np. rozpoczął się bieg okresu wypowiedzenia), a z drugiej „przymuszania” osoby składającej oświadczenie woli do działania wbrew sobie. Ustawodawca dosyć zdecydowanie preferuje pierwszą wartość, wskazuje bowiem (w 2 zdaniu § 1 art. 61 k.c.), iż odwołanie oświadczenia złożonego innej osobie jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (np. wówczas gdy wypowiedzenie umowy zostało wysłane listownie, a zanim list dotarł do adresata nadawca ustnie odwołał oświadczenie zawarte w tym liście). Należy uznać to za rozwiązanie słuszne, które wymusza dużą rozwagę w kwestii składania oświadczeń woli. Można także wskazać, że mówiąc kolokwialnie ustawodawca przywiązuje tym samym wagę do konieczności liczenia się ze swoimi słowami.

Jakub Szmit

Dr Jakub Szmit to starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ Solidarność