Miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Umowa o pracę tworzy trwałą więź pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, co w szczególności dotyczy umów zawieranych na czas nieokreślony. Trwałość więzi nie oznacza jednak, że nie może ona ulec zerwaniu. Jednym ze sposobów na ustanie umowy o pracę jest złożenie oświadczenia woli przez jedną ze stron o chęci rozwiązania tej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji stosunek pracy przestaje wiązać strony natychmiast, a dokładniej rzecz biorąc - z chwilą dotarcia oświadczenia do drugiej strony w taki sposób, że ta mogła się z nim zapoznać.

Ustawodawca przewiduje, że możliwość takiego działania przysługuje zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. W pierwszym przypadku okolicznościami uzasadniającymi mogą być przyczyny zawinione przez pracownika (art. 52 Kodeksu pracy), jak i przez niego niezawinione (art. 53 k.p.). Z kolei pracownik chcący zakończyć zatrudnienie w omawianym trybie może powołać się tylko na okoliczności zawinione przez pracodawcę (art. 55 k.p.).
Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest oczywiście sytuacją wyjątkową, a tym samym prawodawca wprowadza szereg ograniczeń mających zapobiec jego nadużywaniu. Jednym z nich jest wymóg dotyczący okresu, przez który można podjąć decyzję dotyczącą skorzystania z tej możliwości. Bezpośrednio wskazane zostało to w art. 52 § 2 Kodeksu pracy, który przewiduje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jednocześnie w art. 55 w § 2 wskazane zostało, że przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (czyli pracownik również ma miesiąc na złożenie oświadczenia woli, a wszystkie uwagi dotyczące terminu wiążącego pracodawcę należy odnieść również do terminu dotyczącego pracownika).

Konstrukcja terminu wprowadzona w art. 52 § 2 k.p. wymaga kilku uwag doprecyzowujących. Przede wszystkim warto podkreślić, że zakreślenie stosunkowo krótkiego terminu na podjęcie określonej decyzji ma zapobiec powstaniu i trwaniu stanu niepewności i ewentualnego „zastraszania” drugiej strony powoływaniem się na możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodu zdarzenia z odległej przeszłości w celu wywołania określonych nacisków.

Po drugie należy odpowiedzieć na pytanie, jak liczyć ów miesiąc. W kwestii tej przyjmuje się, że zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego (ze względu na art. 300 k.p.), a dokładniej art. 112, zgodnie z którym termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Jest to termin, który biegnie ciągle, tj. nie ulega zawieszeniu ani przerwaniu.

dr Jakub Szmit

Starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

Cały artykuł w najnowszym numerze "TS" (29/2016) - do kupienia również w wersji cyfrowej TUTAJ