

Nieodebrane awizo nie uchroni pracownika przed zwolnieniem

Sylwia Gortyńska 22-12-2008

Zatrudnieni mają wiele sposobów na unikanie skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. O ile zwolnienie lekarskie może pomóc, o tyle unikanie listonosza nie na wiele się przyda

Jednym ze sposobów rozwiązania kontraktu pracowniczego jest jego wypowiedzenie. Takie oświadczenie może złożyć każda ze stron. Wola rozstania generalnie powinna zostać wyrażona na piśmie. Choć w praktyce nawet i ustne oświadczenie woli pracodawcy przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego będzie skuteczne. **Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 24 marca 2000 r. (I PKN 631/98).**

Jeśli jednak strona chce złożyć wypowiedzenie na piśmie, to najprościej i najłatwiej będzie wręczyć takie oświadczenie osobiście do rąk własnych pracownika lub szefa – zależnie od tego, kto decyduje się na rozstanie. Tymczasem w praktyce nie zawsze taka droga jest możliwa. Jeśli na przykład pracodawca postanawia zwolnić podwładnego, który jest nieobecny w pracy, to wypowiedzenie może wysłać pocztą. Dla pewności trzeba to zrobić listem poleconym. Co jeśli taki pracownik postanawia nie odbierać pisma? Kiedy wypowiedzenie będzie skuteczne?

Szansa na poznanie treści

Oświadczenie o wypowiedzeniu uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do wiadomości adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. **Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 6 listopada 1980 r. (I PRN 190/80).**

Jeśli zatem pracownik otrzyma od przełożonego pismo wypowiadające umowę o pracę, to nawet gdy zniszczy je na jego oczach, wypowiedzenie będzie skutecznie doręczone. Pracownik miał bowiem możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia.

Skuteczne, nawet gdy nie dotrze

Celowe unikanie odbioru pisma zawierającego wypowiedzenie nie wpłynie na skuteczność doręczenia. A to dlatego, że pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z pismem, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Uchyła się od odbioru, licząc na ewentualną bezskuteczność doręczenia (**wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96**). **Natomiast dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktycznej**

możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (**wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 37/05**). Zatem nieodebranie przesyłki nie wpływa na skuteczność doręczenia wypowiedzenia. **SN w wyroku z 13 grudnia 1996 r. (I PKN 41/96)** uznał, że „odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia”.

Nie będzie też stanowiła podstawy do przywrócenia uchybionego terminu przysługującego do odwołania do sądu. Zgodnie bowiem z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia angażu wnosi się do sądu pracy w terminie siedmiu dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Podstawa prawna:

- *art. 30 § 1 kodeksu pracy (tekst jedn. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)*

Rzeczpospolita