

Wypowiedzenie dla równych i równiejszych

Pracownik zatrudniony po 21 lutego br. od razu może mieć prawo do trzymiesięcznego wypowiedzenia, a osoby pozostające w zatrudnieniu 22 lutego muszą na to czekać 36 miesięcy, licząc od tej daty. Taka jest interpretacja resortu pracy, w której brakuje konsekwencji.

W tekście Mateusza Rzemka „Umowy na czas określony – zmiany w Kodeksie pracy od 22 lutego 2016” opublikowanym w Rzeczpospolitej 22 lutego 2016 r. autor, z powołaniem się na stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z października 2015 r., wskazuje, iż w przypadku osoby zatrudnianej na terminowej umowie o pracę po 21 lutego 2016 r. (a więc takiej, która nie pozostawała w stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony w dniu wejścia w życie ostatniej nowelizacji kodeksu pracy), w zakresie liczenia zakładowego stażu pracy na potrzeby ustalenia długości okresu wypowiedzenia należy uwzględnić wszystkie okresy dotychczasowego zatrudnienia u danego pracodawcy. Ministerstwo w swoim stanowisku wskazuje, że strony umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie nowelizacji nie mogą być zaskakiwane faktem nagłego wydłużenia okresów wypowiedzenia tej umowy. Stąd art. 16 ustawy nowelizującej kodeks pracy wyłącza możliwość doliczenia do zakładowego stażu pracy okresów zatrudnienia sprzed 21 lutego 2016 r., co dotyczy jednak tylko zatrudnionych na umowach terminowych trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji k.p.

Oznacza to jednocześnie, że długość wypowiedzenia terminowej umowy osoby zatrudnionej po 21 lutego 2016 r. od razu może wynosić trzy miesiące, gdy wcześniej przepracowała u tego samego pracodawcy 36 miesięcy.

Częściowa retroaktywność

Stanowisko ministerstwa jest niekonsekwentne i stwarza uzasadnione wątpliwości. Jego treść wskazuje, że przedstawiona konkluzja wynika z zastosowania wykładni a contrario art. 16 ustawy nowelizującej k.p. Skutkiem tego wnioskowania jest jednak częściowa retroaktywność normy, gdyż wykładnia ta wiąże skutki wynikające z nowego brzmienia art. 36 k.p. (nowe - dłuższe - okresy wypowiedzenia umów terminowych) z sytuacją faktyczną, jaka miała miejsce wcześniej (zakładowy staż pracy naliczony do dnia 21 lutego 2016 r., który wcześniej nie miał żadnego wpływu na długość okresu wypowiedzenia umowy na czas określony).

Wpływ zmiany przepisów na sytuację po wejściu w życie nowelizacji powinno się oceniać w pierwszej kolejności zgodnie z zasadą tempus regit actum. Zgodnie z nią skutki dokonania czynności (wypowiedzenia) określa się według prawa obowiązującego w danym momencie. Tym samym czas wypowiedzenia każdej umowy o pracę pracownika zatrudnionego po 21 lutego 2016 r. powinien być określany zgodnie ze znowelizowanym art. 36 k.p. – a więc pracodawca powinien wziąć pod uwagę cały dotychczasowy okres zatrudnienia danej osoby. Zgodnie z tą zasadą dopuszcza się, by zmiana prawa miał wpływ na stosunek prawny, który

zaistniał przed nowelizacją przepisu i trwa nadal w dniu jej wejścia w życie, ale z zastrzeżeniem, że te nowe przepisy stosuje się wyłącznie w odniesieniu do okresu po zmianie prawa.

Kłopotliwy przepis

W myśl tej zasady art. 16 nowelizacji wprowadza odstępstwo od zasady tempus regit actum - wyjątków zaś nie można interpretować rozszerzająco. Jednakże takie rozumowanie oznacza, że w danej sytuacji nie ma żadnej luki prawnej i wszelka interpretacja oparta na wnioskowaniu prawniczym jest nieuprawniona. Ministerstwo zdaje się jednak zaprzeczać tej konkluzji powołując się w swojej opinii na wnioski a contrario. Inny przepis nowelizacji (art. 14) i jego interpretacja przedstawiona przez ministerstwo zdają się również potwierdzać istnienie luki prawnej.

Bezspornie sposób liczenia stażu pracy na potrzeby ustalenia okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnianego po 21 lutego 2016 r. nie został wprost uregulowany w art. 16 ustawy nowelizującej. Przepis ten normuje wyłącznie sytuację osoby zatrudnionej na terminowej umowie o pracę w dniu wejścia w życie nowelizacji, której wypowiedzenie następuje po 21 lutego 2016 r. Zgodnie z przepisem przejściowym w takiej sytuacji nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Luka prawna

Przyjmując, że mamy tu do czynienia z luką prawną w zakresie regulacji skutków wejścia w życie nowych zasad wypowiedzenia terminowych umów o pracę konieczne jest jej uzupełnienie przez zastosowanie jednej z metod wnioskowania prawniczego. Zastrzec należy przy tym, że wnioskowania prawnicze z natury rzeczy są niepewne. Odpowiednio dobierając argumenty mogą bowiem dać wnioski pożądane przez danego wnioskującego i jego poglądu na dane zagadnienie.

Wątpliwości co do posłużenia się wykładnią, na którą powołuje się ministerstwo, wynikają z doktrynalnego zapatrywania, że możliwe jest jej stosowanie tylko w odniesieniu do norm prawnych o charakterze zamkniętym, które wyczerpująco regulują dane zagadnienie (na co wskazuje użycie w danej normie zwrotów takich jak „wyłącznie”, „jedynie”, „tylko” etc.). Tylko takie normy pozwalają na wyrażanie ocen, że do stanów faktycznych odmiennych od wyrażonych w danym przepisie skutki z niego wynikające nie znajdują zastosowania. Taką normą przedmiotowy art. 16 nie jest.

Tej metody wykładni nie można stosować również, gdy daje ona wynik nie dający się przyjąć – co także zdaje się występować w tej sytuacji. Przede wszystkim skutkiem przyjęcia takiego wniosku jest wybiórcza retroaktywność normy, wyrażająca się w tym, że zakładowy staż pracy osiągnięty przed 21 lutego 2016 r. ma znaczenie prawne przy wypowiedzaniu umów o pracę

pracowników, którzy nie byli zatrudnieni przez danego pracodawcę w dniu wejścia w życie nowelizacji k.p.. Tym samym w opinii resortu skutki określonego stanu rzeczy z przeszłości dla pewnej grupy pracowników w wyniku zmiany prawa nabrały znaczenia normatywnego.

Z uwagi na zasadę pewności prawa należy przyjąć, że działanie prawa wstecz jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach i jedynie, gdy wynika to wprost z danej normy. Po wtóre dochodzi w tej sytuacji do zróżnicowania sytuacji prawnej pracodawców i pracowników. Skoro ustawodawca chce, jak sam określa, „gonić Europę” i wyrównywać jak najszybciej prawa pracowników, to dlaczego robi to tylko w odniesieniu do jednej grupy zatrudnionych? Wątpliwości te można mnożyć – zgodnie bowiem z brzmieniem art. 16 nowelizacji k.p. pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie nowelizacji jest pozbawiony możliwości doliczenia do zakładowego stażu pracy zatrudnienia wynikającego nie tylko z aktualnie obowiązującej umowy, ale także z umów wcześniejszych. Taki skutek wydaje się zaś sprzeczny z opinią ministerstwa, które uważa, że skoro pracodawca po 22 lutego 2016 r. decyduje się na zawarcie umowy terminowej, to musi się liczyć z konsekwencjami w postaci możliwego wydłużenia okresu wypowiedzenia umowy.

Staż wliczany w zależności od potrzeb

Warto zestawić ze sobą zasady liczenia stażu pracy na potrzeby ustalenia okresu wypowiedzenia z regułami liczenia dopuszczalnej długości zatrudnienia na umowach terminowych (po przekroczeniu którego dochodzi do przekształcenia się umowy w zawartą na czas nieokreślony). Zdaniem resortu pracy nie ma najmniejszej wątpliwości, że w tym drugim przypadku w żadnej sytuacji nie jest możliwe uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia u danego pracodawcy. Przyjęto tu generalną zasadę, że staż pracy (ale nie liczba umów) liczony jest w każdym przypadku od 22 lutego 2016 r. Skoro więc konstrukcja liczenia zakładowego stażu pracy jest identyczna w obu sytuacjach, dlaczego ministerstwo dochodzi do odmiennych wniosków, jeśli chodzi o liczenie okresu wypowiedzenia? Co ciekawe, odnośnie limitu zatrudnienia resort wprost stwierdza, że możliwość zaliczenia wcześniejszych okresów zatrudnienia nie wynika z żadnych przepisów, a skoro wcześniej brak było limitów czasowych na zatrudnienie na terminowej umowie o pracę, to nie może być tak, że w wyniku zmiany prawa okres ten nabrał znaczenia normatywnego (prawo nie działa wstecz). Skoro więc wcześniej zakładowy staż pracy nie miał żadnego wpływu na długość okresu wypowiedzenia umowy na czas określony, to dlaczego w wyniku nowelizacji takiego znaczenia nabrał? Zdaje się więc, że należałoby do obu przypadków konsekwentnie przyjąć te same wnioski.

Wychodząc z założenia, że w art. 16 występuje luka prawna (brak uregulowania dotyczącego umów zawieranych po 21 lutego br.), wydaje się, że przy interpretacji tego przepisu konieczne i uzasadnione jest posłużenie się wnioskowaniem „z mniejszego na większe” (argumentum a minori ad maius). Obrazowo rzecz ujmując, wnioskovanie to przebiega następująco: skoro zakazane jest deptanie trawnika (mniej), to z normy tej można wywnioskować niesformułowany zakaz rozbijania na tym trawniku namiotu (więcej). W analizowanym problemie oznacza to, że

skoro przy liczeniu okresu dokonanego po 21 lutego 2016 r. wypowiedzenia umowy na czas określony trwającej w dniu wejścia w życie nowelizacji przepis nie pozwala uwzględnić okresu zatrudnienia na podstawie tej umowy do 21 lutego 2016 r. (nie zezwala na „mniej”), to tym bardziej ani osoba zatrudniona począwszy od 22 lutego 2016 r., ani pozostająca w stosunku pracy w dniu 21 lutego 2016 r. nie może doliczyć okresów zatrudnienia z umów jeszcze wcześniejszych (zabronione jest „więcej”). W rezultacie – zakładowy staż pracy przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia w każdym przypadku powinien być liczony tylko i wyłącznie od 22 lutego 2016 r. Taka interpretacja jest przy tym zgodna z zasadą nie działania prawa wstecz, nie zaskakuje pracodawców i pozostaje spójna z pozostałymi (podobnymi) zasadami przejściowymi nowelizacji i ich oceną prezentowaną przez resort pracy.

Mając na uwadze powyższe argumenty istnieją uzasadnione podstawy do odrzucenia stanowiska Ministerstwa Pracy. Ostateczną decyzję w tym sporze podejmie zapewne niedługo sąd pracy, a być może ostatecznie i Sąd Najwyższy w sporze o zapłatę z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia.

Autor: Wojciech Wołoszczak, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy