

# Kredyt i zarobki

ROBERT SOKOŁOWSKI, MICHAŁ ZARĘBSKI

**Zaświadczenie  
o zarobkach  
nie daje pewności,  
że pracownik  
wkrótce  
nie straci pracy**

O becna sytuacja w sektorze finansów zmusiła także i polskie banki do zwiększenia ostrożności zarówno przy sprawdzaniu zdolności kredytowej, jak i udzielaniu kredytów. Podwyższone wymogi co do ich zabezpieczania oraz konieczność posiadania znacznej części udziału własnego w kredytowanej inwestycji to niezbędne minimum w obecnej sytuacji. Dalsze kroki mające na celu zabezpieczenie sytuacji banków mogą wiązać się z udoskonaleniem procedury weryfikacji przyszłych kredytobiorców.

Jedną z podstawowych kwestii przy weryfikacji kredytobiorcy - osiągającego dochody na podstawie umowy o pracę - jest ustalenie, jak długo przyszły klient banku będzie pracował u dotychczasowego pracodawcy. W formularzach dotyczących wysokości zarobków zamieszcza

się więc najczęściej pytanie: „czy pracownik znajduje się w okresie wypowiedzenia (...)”. Odpowiedź na to pytanie - mimo iż niewątpliwie ma kluczowe znaczenie dla oceny przyszłej sytuacji majątkowej kandydata na kredytobiorcę - tylko pozornie będzie jednoznaczna.

Powodem tego jest nieprecyzyjność przepisów prawa pracy regulujących zagadnienie ustalenia początku biegu okresu wypowiedzenia w przypadku terminów liczonych w tygodniach i miesiącach. Przepisy kodeksu pracy wprost stanowią, kiedy kończy się okres wypowiedzenia - nie wskazują jednak, od kiedy można mówić, iż dany pracownik już jest w okresie wypowiedzenia.

Zgodnie bowiem z art. 30 § 21 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

## Konkretny przypadek

Konsekwencję tej regulacji obrazuje następujący przypadek. Pracownikowi, któremu przysługuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia, wręczono wypowiedzenie 5 września 2008 r. Pewne jest, iż będzie go z dotychczasowym pracodawcą łączyła umowa o pracę do 31 grudnia 2008 r. Od kiedy pracownik będzie w „okresie wypowiedzenia” pewności już nie ma. Część pracodawców uzna, iż pracownik w okresie wypowiedzenia jest już od dnia, kiedy oświadczenie pracodawcy doszło do drugiej strony, czyli od 5 września 2008 r., inni pracodawcy na podstawie tych samych przepisów wskażą, iż pracownik w okresie wypowiedzenia jest dopiero od 30 września 2008 r.

Ryzyko dla banku, związane z brakiem precyzji przepisów prawa pracy może okazać się duże. Jeżeli bowiem w sytuacji opisanej powyżej pracodawca przyszłego kredytobiorcy wypełniłby formularz zaświadczenia o zarobkach w terminie od 5 do 29 września to z dużą dozą prawdopodobieństwa nie wskazałby, że pracownik jest w okresie wypowiedzenia. Wpływ braku informacji, że pracownik straci pracę z dniem 31 grudnia 2008 r. na postępowanie kredytowe wydaje się być oczywisty.

## Dwa stanowiska

Pracodawcy wypełniający zaświadczenie o zarobkach mogą się przychylić do jednego z dwóch stanowisk, co do ustalania początku okresu wypowiedzenia. Według pierwszego z nich - dominującego - za początek okresu wypowiedzenia należy uznać odpowiednio - albo sobotę, albo ostatni dzień miesiąca, w tygodniu bądź miesiącu,



w którym wręczono pracownikowi wypowiedzenie. Zwolennicy tego poglądu wskazują, iż kodeks pracy umożliwia ustalenie jednej pewnej daty – końca okresu wypowiedzenia. Jeśli znamy więc datę końca okresu wypowiedzenia, a niesporne są również terminy wypowiedzenia (2 tygodnie, 1 lub 3 miesiące), to wystarczy odliczyć od daty ustania stosunku pracy okres wypowiedzenia i tak ustalić datę, od której można by powiedzieć, iż pracownik jest w okresie wypowiedzenia. Stanowisko to zostało również potwierdzone przez Sąd Najwyższy (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 listopada 1988 r. I PRN 48/88).

Według drugiego stanowiska, za początek okresu wypowiedzenia należy uznać moment, od którego strona umowy mogła zapoznać się z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, natomiast jego zakończenie nastąpi w chwili określonej w art. 30 § 21 kodeksu pracy, tj. odpowiednio – w sobotę, albo w ostatnim dniu miesiąca.

Zwolennicy tego poglądu stoją na stanowisku, iż brak regulacji określenia w kodeksie pracy okresu, od którego należy liczyć początek okresu wypowiedzenia tylko pozornie stanowi lukę w prawie. Zgodnie bowiem z art. 300 kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Wobec faktu, iż w kodeksie pracy w ogóle brak jest regulacji dotyczących czynności prawnych – do tych kwestii w stosunkach pracy należy stosować odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego. Oświadczenie zawierające wypowiedzenie umowy o pracę – zgodne z art. 61 k.c. – uważane będzie za złożone innej osobie, z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Tym samym, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powoduje rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia z chwilą jego dojścia do drugiej strony. Należy natomiast uznać, iż przewidziane w art. 30 § 21 kodeksu pracy okresy wypowiedzenia mają charakter okresów minimalnych. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia liczonego

w tygodniach lub miesiącach – jeżeli nie zostanie złożone odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca – spowoduje, iż skutek w postaci ustania stosunku pracy nastąpi po okresie dłuższym niż przewidziany jest w kodeksie pracy.

Zwolennicy tej konstrukcji będą więc wskazywać, iż w okresie wypowiedzenia jest ten pracownik, którego skutecznie powiadomiono o wypowiedzeniu.

Warto zauważyć, iż pierwsza koncepcja ustalania początku obiegu terminu pozostawania przez pracownika „w okresie wypowiedzenia” jest dominująca. Pogląd ten może w konsekwencji okazać się niebezpieczny dla banku w przypadku braku precyzyjnego określenia wymaganych informacji. Niebezpieczeństwo takiego podejścia do ustalania początku okresu wypowiedzenia sprowadza się do tego, że pracodawca – kierując się pierwszym poglądem, wspartym orzeczeniem Sądu Najwyższego – wskaże, że pracownik nie znajduje się w okresie wypowiedzenia, podczas gdy w stosunku do tego pracownika w rzeczywistości zostało już skutecznie złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Tym samym, pracownik będący w okresie wypowiedzenia może otrzymać pozytywną decyzję kredytową, mimo że wkrótce całkowicie straci źródło dochodów.

### Zmienić pytanie

Udzielenie kredytu osobie, której wręczono wypowiedzenie, a nie jest ona jeszcze w „okresie wypowiedzenia” wydaje się dość mało prawdopodobne. Mając jednak na uwadze staranność wymaganą od bankowców oraz prostotę rozwiązania tej sytuacji proponuje się zmianę redakcji pytania zawartego w formularzu kierowanego do wypełnienia przez pracodawców! Zamiast popularnego pytania czy pracownik jest lub nie jest w okresie wypowiedzenia, wystarczy zapytać czy pracownikowi doręczono lub też czy on doręczył wypowiedzenie umowy o pracę. Drobną zmianą redakcyjną zaświadczenia z pewnością zmniejszy ryzyko podjęcia nietrafnej decyzji kredytowej. •

Autorzy są aplikantami Okręgowej Izby Radców Prawnych w Wałbrzychu

# Sprawdź, czy twoje mieszkanie D O M będą droższe



## Sprawdź, CO WPŁYNIE na rynek nieruchomości w najbliższej przyszłości

Informacje na stronie [www.EPBD.pl](http://www.EPBD.pl)

