

Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę **Marta Wiśniewska, [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner**

Nie jest możliwe umowne skrócenie długości wypowiedzenia poniżej ustawowych limitów, ale nie ma przeszkód, aby je w dowolnym czasie modyfikować w części wykraczającej poza ten pułap. Moment złożenia wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi jedyne punktu odniesienia przy określeniu jego długości. Nie jest wykluczone, że strony uprzednio lub następczo zmodyfikują okres pozostały do zakończenia zatrudnienia. Okaze się wówczas, że rozwiązanie więzi pracowniczej nie nastąpi w dniu "obowiązującym" w momencie składania oświadczenia woli. W tym znaczeniu, długość okresu wypowiedzenia może podlegać przekształceniom. Istotne jest jedynie, czy z zachowania stron można zinterpretować zgodę na tego rodzaju konwersję.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku II PK 141/17 z 13 września 2018 r.

Pracownica była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w której zastrzeżono, że okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego) będzie wynosił osiemnaście miesięcy, a okres wypowiedzenia definitywnego – dwanaście miesięcy. W trakcie zatrudnienia doszło do zmiany pracodawcy, wskutek czego pracownica otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Od 1 września 2014 r. miały zacząć obowiązywać nowe warunki pracy i płacy, w tym okres wypowiedzenia miał zostać skrócony do trzech miesięcy. Ponadto, pracownica w czasie wypowiedzenia zmieniającego została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Powódka nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. W dniu 25 lipca 2014 r., jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia zmieniającego, pracownica wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem umownego, dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Spór dotyczył momentu rozwiązania umowy o pracę – w ocenie pracodawcy nastąpiło to 30 listopada 2014 r. (z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od dnia wejścia w życie nowych warunków pracy i płacy określonych w wypowiedzeniu zmieniającym), a w ocenie pracownicy – 31 lipca 2015 r. (z upływem dwunastomiesięcznego terminu wypowiedzenia). Powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy do 31 lipca 2015 r.

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Pozwana wystąpiła z apelacją, którą sąd okręgowy uznał za zasadną. W postępowaniu odwoławczym poddano ocenie, czy względem powódki powinno się zastosować warunki pracy z wypowiedzenia zmieniającego, czy też umowne określenie długości okresu wypowiedzenia. Sąd stwierdził nadużycie przez powódkę prawa do wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę z okresem dwunastomiesięcznym. Od 1 września 2014 r. miał zacząć obowiązywać trzymiesięczny czas wypowiedzenia umowy o pracę. Niezłożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy stworzyło domniemanie, że powódka akceptuje zaproponowane zmiany w umowie i wyraża chęć dalszego kontynuowania zatrudnienia. Sąd uznał, że wypowiedzenie z dnia 25 lipca 2014 r. umowy o pracę zmierzało do likwidacji skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Czynność ta prowadziła do nadużycia uprawnień pracownika. Powódka nie świadczyła pracy przez czas trwania wypowiedzenia zmieniającego (została zwolniona z tego obowiązku). Nie mogły zatem wystąpić okoliczności uzasadniające zakończenie zatrudnienia. Skorzystanie z przysługującego prawa jawiło się jako sprzeczne z jego przeznaczeniem.

Powódka zaskarżyła wyrok sądu II instancji w całości. Sąd Najwyższy uznał, że wniesiona skarga kasacyjna nie jest trafna.

Marta Wiśniewska LL.M., radca prawny w warszawskim biurze Rödl & Partner

Spór w omawianej sprawie sprowadzał się do ustalenia przez Sąd Najwyższy stosunku pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy, a wypowiedzeniem definitywnym umowy o pracę. Kwestia ta nie jest unormowana wprost w przepisach Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że konieczne jest w tym zakresie z jednej strony odwołanie się do woli stron stosunku pracy, z drugiej jednak na uwadze należy mieć prawną konstrukcję okresu wypowiedzenia. Przede wszystkim, należy zwrócić uwagę na szereg przepisów Kodeksu pracy, które dopuszczają jego skrócenie, co wskazuje na to, że okres ten nie ma charakteru niepodzielnego i bezwzględnie

obowiązującego. Oczywiście, przepisy prawa pracy chronią w tym zakresie interes pracownika i co do zasady, nie jest możliwa jednostronna modyfikacja tego czasu przez pracodawcę poniżej progów określonych w Kodeksie pracy. W przedmiotowej sprawie okres wypowiedzenia definitywnego, jak i zmieniającego, strony umownie istotnie przedłużyły (odpowiednio dwanaście i osiemnaście miesięcy). W celu właściwego zrozumienia istoty rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego należy przeanalizować istotę wypowiedzenia zmieniającego. Jego sens polega na tym, że pracodawca może jednostronnie zainicjować zmianę warunków pracy i płacy, przy czym dalsze skutki zależą już także od działań pracownika. Pracownik może nie przyjąć nowych warunków pracy i płacy. W takiej sytuacji wypowiedzenie zmieniające niejako przekształca się w definitywne, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy. Pracownik może także zaakceptować zaproponowane warunki pracy i płacy i wówczas będą one obowiązywać po upływie okresu wypowiedzenia. Akceptacja nowych warunków przez pracownika może odbyć się w dwojaki sposób – poprzez wyraźne wyrażenie na nie zgody lub brak wyraźnego sprzeciwu. Kodeks pracy wprost stanowi, że „jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki”. Ostatecznie zatem, zmiana warunków pracy i płacy ma charakter czynności dwustronnej, zaakceptowanej przez obie strony stosunku pracy. Powódka nie sprzeciwiła się nowym warunkom pracy i płacy, co oznacza że uległy one zmianie (w tym także skrócenie okresu wypowiedzenia z dwunastu na trzy miesiące) – z dniem upływu okresu wypowiedzenia zmieniającego. Fakt, że powódka złożyła wypowiedzenie zmieniające jeszcze przed nastąpieniem skutku skrócenia okresu wypowiedzenia nie powoduje, że zastosowanie będzie miał jeszcze pierwotnie uzgodniony okres wypowiedzenia. Wynika to z tego, że już wcześniej zgodziła się na jego skrócenie. Sąd Najwyższy słusznie także wskazał, że przeciwna interpretacja prowadziłaby do paradoksalnej sytuacji, w której działania pracownika, mimo wcześniej wyrażonej przez niego zgody na zmianę warunków pracy lub płacy, mogłyby doprowadzić do odroczenia konsekwencji wynikającej z wypowiedzenia zmieniającego. Byłoby to sprzeczne z celem i funkcją regulacji dotyczących tego typu wypowiedzenia, którego celem jest właśnie, aby po upływie okresu gwarancyjnego pracownika obowiązywały mniej korzystne warunki pracy lub płacy. Teza Sądu Najwyższego o tym, że moment złożenia wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi jedynego punktu odniesienia przy określeniu jego długości, ma także istotne znaczenie praktyczne. Wskazuje bowiem, że pracownicy nie powinni nadużywać instrumentów prawnych zapewniających trwałość stosunku pracy.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/303089996-Dlugosc-okresu-wypowiedzenia-umowy-o-prace.html>