



Wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie wypowiedzenia zmieniającego

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2018 r.,
II PK 141/17

Poz. 13

O ile z uwagi na treść art. 18 § 1 k.p. nie jest możliwe umowne skrócenie długości wypowiedzenia poniżej ustawowych limitów, o tyle nie ma przeszkód, aby je w dowolnym czasie modelować w części wykraczającej poza ten pułap. Znaczy to tyle, że moment złożenia wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi jedynego punktu odniesienia przy określeniu jego długości. Nie jest bowiem wykluczone, że strony uprzednio lub następczo zmodyfikują okres pozostały do zakończenia zatrudnienia. Okaże 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 to, czy z zachowania stron można wyinterpretować zgodę na tego rodzaju konwersję.

Żaklina Rogozińska*

Okręgowa Izba Radców Prawnych w Gdańsku

<https://doi.org/10.26881/gsp.2019.4.13>

Glosa aprobująca

Stan faktyczny sprawy¹ dotyczył pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w której zastrzeżono, że okres wypowiedzenia

* ORCID: 0000-0003-0015-1696, email: zaklina.rogozinska@poczta.onet.pl

¹ Wyrok SN z dnia 13 września 2018 r., II PK 141/17, LEX nr 2569740.

zmieniającego będzie wynosił osiemnaście miesięcy, a okres wypowiedzenia umowy o pracę – dwanaście miesięcy². W trakcie zatrudnienia doszło do zmiany pracodawcy, skutkiem czego pracownicy wręczono wypowiedzenie zmieniające. Okres wypowiedzenia miał upłynąć 31 sierpnia 2014 r., a następnie miały zacząć ją obowiązywać nowe warunki pracy i płacy, w tym okres wypowiedzenia miał zostać skrócony do trzech miesięcy. Dnia 25 lipca 2014 r., czyli przed upływem okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, pracownica wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem umownego, dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Spór dotyczył więc momentu rozwiązania umowy o pracę. W ocenie pracodawcy nastąpiło to dnia 30 listopada 2014 r., tzn. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od dnia wejścia w życie nowych warunków pracy i płacy określonych w wypowiedzeniu zmieniającym, a według pracownicy – dnia 31 lipca 2015 r., czyli z upływem dwunastomiesięcznego terminu wypowiedzenia. W takich okolicznościach powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy do dnia 31 lipca 2015 r.

Rozpatrując sprawę, Sąd Najwyższy (SN) już we wstępnej części uzasadnienia wyroku wskazał, że nie ma wątpliwości, iż sąd okręgowy nie kwestionował uregulowań materialnoprawnych dających powódce prawo do rozwiązania umowy o pracę za dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Oznaczało to, że nie mogło dojść do uchybienia art. 42 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 k.p. oraz art. 49 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. Sąd odwoławczy nie twierdził bowiem, że z tych przepisów wynika dla powódki trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie, akceptował postanowienie umowne statuujące wydłużony czas wypowiedzenia. Odmowa ochrony prawnej oparta została więc wyłącznie na konstrukcji zawartej w art. 8 k.p. Tym samym SN już na początku wskazał ramy swoich rozważań, osadzając istotę problemu na klauzulach generalnych³. Wyżej wskazana teza w zasadzie nie oddaje istoty zapadłego rozstrzygnięcia. Zarówno bowiem SN, jak i sąd II instancji przyjęły, że do rozwikłania powstałego zagadnienia nie będą pomocne reguły normatywne, gdyż te odnoszą się do przepisów prawa, a nie do postanowień umownych. Tym samym niezwykle istotną wagę przypisano woli stron stosunku pracy. Sięgnięcie do klauzuli generalnej jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia może budzić wątpliwości, dlatego musi być poprzedzone wnikliwą analizą stanu prawnego sprawy.

² Tzn. wydłużono okresy ustawowe. Por. art. 36 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U z 2018 r., poz. 917 ze zm.; dalej: k.p.) w zw. z art. 42 § 1 k.p.

³ Mimo wskazania przez SN, że niekonieczne było odwoływanie się przez sąd okręgowy do art. 8 k.p., to jednak zasadnicza część rozważań właśnie na tym przepisie się opiera, co wynika z konstrukcji art. 398¹⁴ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1360).

Mając na względzie powyższe, punktem wyjściowym roztrząsanej sprawy jest wskazanie na modyfikację umowną dokonaną między stronami sporu w zgodzie z art. 18 § 1 i § 2 k.p., wprowadzającym zasadę uprzywilejowania⁴. Zgodnie z tym unormowaniem, postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Jeśli zaś wystąpi taka nierównowaga, postanowienia mniej korzystne są nieważne. Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy jednoczesnym zachowaniu swobody stron w kształtowaniu umownym warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. W konsekwencji, normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy zasadniczo mają charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami⁵. Ocena, czy postanowienia umowy są korzystniejsze dla pracownika, czy wręcz przeciwnie, dokonywana jest na podstawie obiektywnych kryteriów według stanu z dnia zawarcia umowy.

W praktyce, mając przed sobą konkretne okoliczności faktyczne, ocena postanowienia umowy na podstawie tego kryterium może być utrudniona, zwłaszcza jeśliby zważyć potrzebę uwzględnienia aktualnych warunków społeczno-gospodarczych. Sfera pracy jest niepodważalnie bardzo ważną częścią życia; przez pracę człowiek realizuje swoją wartość zawodową i spełnia się społecznie. Jeśli więc doznaje jakiegokolwiek szeroko pojętej dyskryminacji w zatrudnieniu, zagrożona jest jego godność⁶. Niezbędne dlatego okazało się stworzenie odpowiednich narzędzi prawnych służących realizacji reguł równego traktowania.

Nie jest możliwe jednoznaczne i abstrakcyjne zakwalifikowanie postanowienia jako niekorzystnego w zestawieniu z przepisami prawa pracy. Ocena taka musi być oceną dokonaną *ad casum*⁷. Nawet bowiem postanowienia teoretycznie wzmacniające ochronę i zmierzające do zwiększenia trwałości stosunku pracy mogą być niekorzystne, jeśli np. sztucznie obligują pracownika do pozostawiania

⁴ U. Jackowiak i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdynia 2004.

⁵ Wyrok SN z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563.

⁶ Z. Góral [w:] Z. Góral (red.), M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017.

⁷ Uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87, z której wprost wynika, że ocena ta jest zależna m.in. od tego, czy postanowienie umowne modyfikujące stosunek pracy zastrzeżone zostało na rzecz pracownika, pracodawcy czy obu stron więzi pracowniczej.

w konkretnym zatrudnieniu. Z powyższego wynika jednak, że ochrona pracownika jako słabszej strony relacji pracowniczej nie wyłącza stosowania zasady swobody umów⁸. Jak słusznie przy tym podkreśla SN, o ile z uwagi na treść analizowanego art. 18 § 1 k.p. nie jest możliwe umowne skrócenie okresu wypowiedzenia poniżej kodeksowych limitów, o tyle nie ma przeszkód, by je w dowolnym czasie modelować w części przekraczającej te progi.

Zgodnie z art. 36 § 6 k.p., strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Oczywiście jest wobec tego, że nie ma możliwości dokonania takiego ustalenia z góry⁹. Wynika to również z faktu, że takie postanowienie nie byłoby dla pracownika korzystne¹⁰. Inaczej jednak przedstawia się kwestia wydłużenia okresu wypowiedzenia, co w głosowanym orzeczeniu podkreśla SN. Na gruncie niniejszej sprawy nie było więc wątpliwości co do tego, że strony miały prawo do wydłużenia okresu wypowiedzenia i że zrobiły to skutecznie. Dopiero jednak wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownicę w czasie „biegnącego” okresu wypowiedzenia zmieniającego spowodowało konieczność zastanowienia się nad relacją między tymi dwoma rodzajami wypowiedzenia.

Istota wypowiedzenia z art. 42 k.p. sprowadza się do pisemnej zmiany pracownikowi warunków pracy i płacy, co do której ten ostatni ma prawo wyboru – może odmówić przyjęcia zaproponowanych zmian, co spowoduje rozwiązanie umowy o pracę z wpływem wypowiedzenia, który jest analogiczny do okresu wypowiedzenia definitywnego (art. 42 § 1 w zw. z art. 36 § 1 k.p.). Na złożenie takiej odmowy pracownik ma czas do upływu połowy okresu wypowiedzenia. W przeciwnym razie uważa się, że wyraził zgodę na te warunki (§ 3 art. 42 k.p.). Ustawa utożsamia więc milczenie ze zgodą, przyjmując decyzję pracownika *per facta concludentia*. Unormowanie kodeksowe w ogóle nie przewiduje składania przez pracownika jakiegokolwiek oświadczenia woli o przyjęciu nowych warunków umownych¹¹. Nawet przyjmując hipotetycznie, że pracownik sporządziłby takie oświadczenie, to byłoby ono prawnie irrelewantne. Składając wypowiedzenie zmieniające, pracodawca musi się więc liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika tych warunków, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego wypowiedzenia ma miejsce wtedy, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego¹². Niewłaściwe jest przy tym utożsamianie wypowiedzenia

⁸ A. Bigaj, *Granice swobody umów w kontekście umownego stosunku pracy*, „Palestra” 2013 z. 11–12, s. 128–136.

⁹ Wyrok SO w Elblągu z dnia 14 kwietnia 2016 r., IV Pa 14/16, LEX nr 2077246.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 26 marca 2014 r., I PK 175/13, LEX nr 1500621; R. Sadlik, *Skrócenie okresu wypowiedzenia i jego skutki*, *Sl. Prac.* 2012, nr 2, s. 15–18.

¹¹ Wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 227.

¹² Wyrok SA w Gdańsku z dnia 24 maja 2017 r., III AUa 66/17, LEX nr 2362562.

umowy o pracę z wypowiedzeniem warunków tej umowy. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zastosowanie art. 42 k.p. zmierza – zgodnie z naturą tej czynności – do kontynuacji stosunku pracy po zmodyfikowaniu jego treści, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków powoduje rozwiązanie tego stosunku; czy też okoliczności złożenia nowych propozycji uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zakończenie więzi z pracownikiem¹³.

Bezsporne pozostaje, że powódka nie złożyła do upływu połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, co stosownie do powyższej „sankcji” oznacza, że *a contrario* wyraziła na nie zgodę. To z kolei prowadzi do konstatacji, że składając dnia 25 lipca 2014 r. wypowiedzenie umowy o pracę, miała świadomość i akceptowała, że niewiele ponad miesiąc później, tj. od dnia 1 września 2014 r., będzie ją obowiązywał trzymiesięczny, a nie dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia. Mając to na uwadze, SN przyjął za sądem okręgowym, że doszło do nadużycia praw podmiotowych, a tym samym – działanie powódki nie zasłużyło na ochronę prawną.

Hipoteza art. 8 k.p. obejmuje niemożność czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Działanie lub zaniechanie uprawnionego, mieszczące się w ramach tego przepisu, nie jest uważane za wykonywanie prawa, a tym samym nie korzysta z ochrony. Regulacja ta, w swojej treści stanowiąca kalkę art. 5 kodeksu cywilnego¹⁴, określa granice wykonywania praw podmiotowych zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę¹⁵. Co jednak znamienne, w niniejszym postępowaniu to pracownik, mimo podjęcia czynności zgodnej z prawem, wykroczył poza pewne reguły uznane za powszechnie naganne. Reguły te to dwie klauzule niedookreślone, które umożliwiają uniknięcie stosowania prawa w sposób, który doprowadziłby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne¹⁶. Co ważne, art. 8 k.p. ma zastosowanie do wszystkich praw i wszystkich podmiotów¹⁷. Dotyczy przy tym nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie

¹³ Wyrok SO w Olsztynie z dnia 20 października 2017 r., IV Pa 104/17 (www.orzeczenia.olsztyn.so.gov.pl); wyroki SN: z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601 oraz z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169.

¹⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.).

¹⁵ Dlatego też istotna jest jednolita interpretacja i stosowanie prawa, zwłaszcza w obszarze tak nieokreślonym jak klauzule generalne. Por. W. Sanetra, *Jednolitość orzecznictwa jako wartość sądowego stosowania prawa i rola Sądu Najwyższego w jej zapewnieniu*, PS 2013, nr 7–8, s. 9–29.

¹⁶ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2018.

¹⁷ K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych, pozaprawnych względów zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Zasadniczo są to względy moralne bądź społecznie uzasadnione. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia¹⁸.

Ponadto – na co trafnie wskazuje SN – ocena, czy w danej sprawie zastosowanie ma wskazane unormowanie prawne, jest przymiotem uznania sędziowskiego. Oznacza to, że w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego kontrola rozstrzygnięcia w zakresie uznania nietrafności subsumpcji pod art. 8 k.p. może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego naruszenia, którego w niniejszym stanie faktycznym SN nie zauważył. Następstwo czasowe jednoznacznie bowiem nakazuje przyjąć, że zachowanie pracownicy naruszało rzetelność, a wręcz było działaniem w zły wierze. Co więcej, próbowała ona odnieść korzyść, postępując nielojalnie wobec pracodawcy i dokonanych wcześniej ustaleń¹⁹. Tak bowiem można zakwalifikować podjętą przez powódkę decyzję w kontekście dokonanego już i zaakceptowanego przez nią wypowiedzenia zmieniającego. To z kolei musiało spotkać się z negatywną oceną, bo zapominać nie można, że ochrona wynikająca z art. 8 k.p. może być bronią nie tylko przeciwko pracodawcy, ale również przeciw pracownikowi²⁰. Jest to wyraz równości stron stosunku pracy oraz traktowania pracodawcy i pracownika jako partnerów. Zważyć trzeba także (co, jak już wskazano, przypomina SN, powołując się zresztą na bogate orzecznictwo w tej mierze), że szeroka konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko w nadzwyczajnych okolicznościach – nieakceptowanych ze względów aksjologicznych czy

¹⁸ Wyrok SN z dnia 3 października 2017 r., II PK 237/16, LEX nr 2447341.

¹⁹ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.

²⁰ Podobnie SN w wyroku z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008 nr 6, s. 316, który wskazał, że wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już przez pracodawcę wypowiedzeniem może być oceniony jako sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

celowościowych²¹. Musi być zatem stosowana niezwykle ostrożnie, przy dokładnym i wyczerpująco zbadanych okolicznościach faktycznych, z uwzględnieniem ineteresów i zamiaru obu stron.

Ustalenia faktyczne sądów orzekających w sprawie dają silną podstawę do przyjęcia, że zachowanie powódki spełniało powyższe kryteria uznania, iż doszło do naruszenia art. 8 k.p. Zwłaszcza jeśli uwzględni się, że w czasie wypowiedzenia bez świadczenia pracy otrzymywała wysokie wynagrodzenie. Nie będzie więc nadużyciem stwierdzenie, że narusza to także ogólne poczucie przyzwoitości²². Skoro bowiem po dokonanych wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, pracownica nie skorzystała z możliwości, które stwarza art. 42 § 3 k.p., zasadne było przekonanie o jej intencjonalnym zamierzeniu. Wniosek taki wypływa również z „wyczekania” powódki na złożenie wypowiedzenia w praktycznie końcowym etapie obowiązywania umowy o pracę w dotychczasowym kształcie. Bez względu na teoretycznoprawne zagadnienie dotyczące charakteru prawnego samego wypowiedzenia zmieniającego²³, niezłożenie przez pracownicę oświadczenia o odmowie przyjęcia zmienionych warunków było jednoznaczne z ich akceptacją, a więc ograniczeniem długości wypowiedzenia umowy o pracę i obowiązywaniem po dniu 31 sierpnia 2014 r. krótszego okresu wypowiedzenia. W tym miejscu SN stanowczo, w przeciwieństwie do sądu II instancji, zauważa paradoks sytuacji, w której doszłoby do zaakceptowania wykładni sprzecznej z celem art. 42 k.p. Istotna więc wartość orzeczenia ujawnia się w uznaniu prymatu funkcji celowościowej regulacji prawnej. Ocena zachowania powódki doprowadziła SN do wniosku, że rozstrzygnięcie sądu okręgowego odpowiadało prawu, przy czym kwalifikacja jej działania nie tylko podpada pod art. 8 k.p. – a wręcz nie było konieczności oparcia na nim rozstrzygnięcia – gdyż już sama prawidłowa wykładnia art. 42 k.p. nakazywała oddalenie skargi kasacyjnej, a wcześniej – oddalenie powództwa.

²¹ Wyroki: SA w Białymstoku z dnia 11 maja 2018 r., I ACa 55/18, LEX nr 2534390; SA w Łodzi z dnia 26 marca 2014 r., I ACa 1208/13, LEX nr 1455579 oraz SN z dnia 13 czerwca 2013 r., I PK 29/13, LEX nr 1511012.

²² Do oceny moralnej, obyczajowej czy zwyczajowej związanej z naruszeniem art. 8 k.p. nawiązuje także P. Wąż, *Nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2008, nr 11, s. 27–34.

²³ Jedynie zwięźle wskazana przez SN kwestia kwalifikacji wypowiedzenia jako czynności jednostronnej lub dwustronnej.

Żaklina Rogozińska

**Termination of the contract of employment in the period of termination
of the terms and conditions of work and pay**

The Author of the commentary analyses the judgement of the Supreme Court taking into particular account the specific factual circumstances of the case in which the judgement has been pronounced. The most important issue here is the analysis of the defence of abuse of rights in the area of labour law relations and, therefore, its influence on legal classification of a given conduct as a conduct not worthy of legal protection. The judgement also concerns the possibility of contractual shortening or prolongation of the periods of notice relevant for the termination of the contract of employment provided for in the Labour Code.