

Najciekawsze
orzeczenia

Krótsze wypowiedzenie tylko wtedy, gdy jest korzystne dla pracownika

USTALENIA

Strony stosunku pracy mogą się porozumieć na przyszłość, jeszcze przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę, że okres wypowiedzenia dokonywanego przez pracownika będzie krótszy niż w ustawie. Jest to dopuszczalne, jeśli jest korzystne dla pracownika.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2016 r. (II PK 343/14).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie zastrzeżono możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron za miesięcznym wypowiedzeniem. Pracownik wypowiedział umowę. Pracodawca stwierdził jednak, że – z uwagi na staż pracy przekraczający 3 lata – obowiązuje go ustawowy, 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Pracownik się z tym nie zgodził. Wystąpił do sądu z powództwem o ustalenie, że umowa rozwiązała się z upływem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Uznał, że umowa rozwiązała się z upływem miesięcznego okresu wypowiedzenia, skoro taki okres strony przewidziały w umowie. Sąd okręgowy zmienił ten wyrok. W jego ocenie ustawowe okresy wypowiedzenia nie mogą być skracane. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

W wyroku z 16 marca 2014 r. (II PK 175/13) SN stwierdził, że dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z zastosowaniem krótszego okresu wypowiedzenia jest dla niego z reguły korzystne i uznał je za dopuszczalne. Wyłączył natomiast możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Sprawa została przekazana sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd okręgowy ponownie oddalił powództwo. Stwierdził, że w tej sprawie postanowienie o miesięcznym okresie wypowiedzenia nie było dla pracownika korzystne. Sprawa ponownie trafiła do SN. SN zaś – ponownie rozpatrując sprawę – stwierdził, że jego wcześniejsza wykładnia co do korzystności dla pracownika postanowienia umownego o skróceniu okresu wypowiedzenia wiązała sąd okręgowy. Sąd okręgowy bezpodstawnie stwierdził zatem, że było to dla pracownika niekorzystne. ©

➔ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch

Przedmiotem sporu w omawianej sprawie była dopuszczalność umówienia się przez pracodawcę i pracownika przed dokonaniem wypowiedzenia co do możliwości stosowania krótszego okresu wypowiedzenia, niż wynika to z ustawy. Analizując orzecznictwo SN w tej sprawie, początkowo SN stał na stanowisku, że przepis ustanawiający ustawowe okresy wypowiedzenia ma charakter bezwzględnie obowiązujący i nie może być zmieniany wolą stron (por. wyrok SN z 30 lipca 1981 r., I PR 63/81). W późniejszym okresie nastąpiła zmiana stanowiska. SN uznał, że ten przepis ma charakter semiimperatywny, co pozwala na modyfikowanie długości okresów wypowiedzenia przez strony, o ile jest to korzystne dla pracownika (por. uchwała SN z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94; wyroki SN z 2 lutego 2003 r., I PK 416/02 oraz z 16 listopada 2004 r., I PK 36/04). Wszystkie te orzeczenia dotyczyły jednak wydłużania okresów wypowiedzenia. Dopiero w omawianej sprawie, w wyroku z 16 marca 2014 r. (II PK 175/13), wydanym po pierwszym rozpoznaniu sprawy, SN dopuścił możliwość umówienia się przez strony co do stosowania w przyszłości krótszego okresu wypowiedzenia w przypadku dokonywania wypowiedzenia przez pracownika.

W komentowanym orzeczeniu SN potwierdził ten pogląd. Uzasadnił to semiimperatywnym charakterem art. 36 § 1 k.p., pozwalającym na jego modyfikowanie na podstawie umowy stron, pod warunkiem że jest to korzystne dla pracownika.

W konsekwencji ograniczył możliwość skracania okresów wypowiedzenia wyłącznie do wypowiedzeń dokonywanych przez pracownika. Wyłączył natomiast możliwość ich skracania w przypadku wypowiedzeń dokonywanych przez pracodawcę. ©