

Najciekawsze  
orzeczenia

## Szef nie skróci wypowiedzenia

### WOKANDA

**Strony stosunku pracy mogą się porozumieć, że złożone w przyszłości oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę będzie opiewało na okres krótszy, niż przewiduje ustawa. Takie postanowienie będzie skuteczne, gdy jest korzystne dla pracownika. Nieważna będzie natomiast klauzula przewidująca krótszy okres wypowiedzenia dokonywanego przez pracodawcę.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 26 marca 2014 r. (II PK 175/13).

### Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Pracownik wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego wymówienia. Twierdził, że strony uzgodniły wcześniej możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia skróconego do miesiąca. Pracodawca nie podzielił jego stanowiska. Pracownik wniósł powództwo o ustalenie, że obowiązuje go miesięczny okres wypowiedzenia.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Uznał, że strony mogły postanowić o skróceniu okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 6 k.p. Tego stanowiska nie podzielił sąd okręgowy. W jego ocenie pracodawca i pracownik mogą - na podstawie art. 36 § 6 k.p. - skrócić okres wypowiedzenia dopiero po jego dokonaniu. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

W ocenie SN sądy obu instancji nie trafnie powoływały się na art. 36 § 6 k.p. Przewiduje on możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia dopiero po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy. SN dopuścił jednak możliwość porozumienia się stron co do skrócenia okresu wypowiedzenia, które ma zostać dokonane w przyszłości przez pracownika. Warunkiem jego ważności jest to, aby było to na korzyść pracownika. ■

### → ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Dopuszczalność skrócenia okresu wypowiedzenia po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie budzi wątpliwości. Wynika wprost z art. 36 § 6 k.p. i dotyczy zarówno wypowiedzenia dokonywanego przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Przedmiotem sporu w omawianej sprawie była natomiast dopuszczalność uzgodnienia przez strony, jeszcze przed dokonaniem wypowiedzenia, że będzie miał zastosowanie krótszy okres wypowiedzenia w porównaniu z tym, jaki przewiduje kodeks pracy. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia zależy od oceny charakteru prawnego art. 36 § 1 k.p.

Początkowo SN przyjmował, że przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący i nie może być zmieniany wola stron (por. wyrok SN z 30 lipca 1981 r., I PR 63/81).

W późniejszym okresie zmienił stanowisko i uznał, że przepis ten ma charakter semiimperatywny, co pozwala na modyfikowanie długości okresów wypowiedzenia przez strony, jeśli 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.

W komentowanym orzeczeniu SN dopuścił możliwość umówienia się przez strony co do stosowania w przyszłości krótszego okresu wypowiedzenia. 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. Dlatego ograniczył możliwość skracania okresów wypowiedzenia wyłącznie do wypowiedzeń dokonywanych przez pracownika. Wyłączył ją w przypadku wypowiedzeń dokonywanych przez pracodawcę, jako niekorzystną dla pracownika. Niemniej jednak, gdyby w konkretnych okolicznościach skrócenie okresu wypowiedzenia na przyszłość w przypadku wypowiedzenia dokonywanego przez pracodawcę dało się uzasadnić interesem pracownika, można by próbować bronić poglądu o jego dopuszczalności. ■