

Strony stosunku pracy mogą w umowie o pracę przedłużyć lub skrócić okres wypowiedzenia umowy w stosunku do terminów ustawowych: zarówno w umowie na czas określony, jak i nieokreślony. Warunkiem dopuszczalności takiej zmiany jest jej korzystność dla pracownika. Jednoczesne odniesienie korzyści przez pracodawcę nie wyklucza dopuszczalności umownych postanowień o zmianie. Ocena czy wydłużenie okresu wypowiedzenia jest mniej lub bardziej korzystne dla pracownika w stosunku do standardowego okresu wypowiedzenia z kodeksu pracy, będzie zależna od konkretnej sytuacji danego pracownika, według stanu faktycznego z dnia zawierania umowy o pracę z wydłużonym lub skróconym okresem wypowiedzenia. Przykładowo, jeżeli w dniu zawierania umowy o pracę pracownikowi zależy na stabilności i wydłużony okres wypowiedzenia daje mu większe poczucie bezpieczeństwa, to fakt iż jego interes się zmieni wraz z upływem czasu i następnie będzie chciał wypowiedzieć umowę z zachowaniem krótszego ustawowego okresu wypowiedzenia, nie powinien powodować nieważności takiej klauzuli. Dla strony zainteresowanej pozytywną weryfikacją klauzuli przez sąd istotne może być zachowanie dowodów z negocjacji, wskazujących, iż pracownik chciał być objęty skróconym lub wydłużonym okresem wypowiedzenia.



Zmiana okresu wypowiedzenia w umowie o pracę

MCK
LEGAL



MAŁGORZATA CYRUL-KARPIŃSKA

Radca prawny, właściciel kancelarii
MCK LEGAL.

Kodeks pracy (KP) przewiduje różne okresy wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od rodzaju umowy i czasu, na jaki została zawarta. Okresy wypowiedzenia dla umów na czas określony i nieokreślony są obecnie takie same i zależne od długości stażu pracy pracownika u danego pracodawcy. Zgodnie z art. 36 § 1 KP wynoszą odpowiednio: przy okresie zatrudnienia¹⁾ do 6 miesięcy –

¹⁾ Okres zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy (także z przerwami – zgodnie z uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2003 r. do sygn. akt III PZP 20/02). Dolicza się okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy w przypadku przejścia zakładu pracy (np. sprzedaż przedsiębiorstwa, przekształcenie spółki handlowej) lub następcstwa prawnego pracodawcy na mocy przepisów szczególnych (np. komercjalizacja przedsiębiorstwa państwowego).



2 tygodnie², przy okresie zatrudnienia od 6 miesięcy do 3 lat – 1 miesiąc³, w wypadku okresu zatrudnienia wynoszącego co najmniej 3 lata – 3 miesiące. KP dopuszcza wprost jedynie przedłużenie okresu zatrudnienia pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Jednak niejednokrotnie zarówno pracownik, jak i pracodawca są zainteresowani zawarciem umowy o pracę, która przewiduje od początku przedłużony okres wypowiedzenia rzędu np. 3 czy 6 miesięcy. Klasycznym przykładem takiego przypadku jest zatrudnianie wysokiej klasy specjalistów, którzy są znacznym nakładem czasu i środków pozyskiwani z rynku przez nowego pracodawcę i przechodzą do niego z poprzedniego, stabilnego miejsca pracy. W takiej sytuacji osoba zmieniająca miejsce pracy może chcieć posiadać od początku mocniejsze gwarancje trwałości stosunku pracy, co jednocześnie leży także w interesie pracodawcy. Wówczas pojawia się zasadnicze pytanie, czy strony w umowie o pracę mogą zapisać inne terminy wypowiedzenia, niż te określone w art. 36 § 1 KP.

Do połowy lat 90-tych jednolicie przyjmowano, że okresy wypowiedzenia są sztywne⁴, tzn. nie mogą być przez strony

modyfikowane. Dopiero po złożeniu wypowiedzenia, czyli w okresie biegu wypowiedzenia, strony mogły porozumieniem skrócić trwający już okres wypowiedzenia⁵. Do 1 czerwca 1996 r. art. 18 KP, stanowiący jedną z fundamentalnych zasad prawa pracy – zasadę uprzywilejowania pracownika, w § 1 zastrzegał wymóg zgodności umów o pracę z przepisami prawa pracy. Kompleksowa nowelizacja KP od 2 czerwca 1996 r. zmieniła brzmienie przepisu § 1 w ten sposób, że obecnie zastrzega on przepisy prawa pracy jako minimum korzyści dla pracownika. Przepis w brzmieniu „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, powinny być zgodne z przepisami prawa pracy” został zastąpiony regulacją o treści „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.” Jeszcze przed ww. nowelizacją Sąd Najwyższy w uchwale z 9 listopada 1994 r.⁶ uznał, że umowna zmiana okresów wypowiedzenia jest dopuszczalna, jeżeli nie jest dla pracownika mniej korzystna niż przepisy prawa pracy. SN oparł swój pogląd wówczas przede wszystkim o treść art. 18 § 2 KP stanowiącego, że nieważne są postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

²⁾ W przypadku zatrudnienia na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone pracownikowi mienie okres wypowiedzenia może zostać ustalony umową na 1 miesiąc – art. 36 § 3 KP.

³⁾ W przypadku zatrudnienia na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone pracownikowi mienie okres wypowiedzenia może zostać ustalony umową na 3 miesiące – art. 36 § 3 KP.

⁴⁾ Wyroki Sądu Najwyższego z 23 marca 1978 r. do sygn. akt I PRN 24/78, z 30 lipca 1981 r. do sygn. akt I PR 63/81

⁵⁾ Od 1 maja 1989 r. dodany art. 36 § 6 KP: Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

⁶⁾ Sygn. akt I PZP 46/94

Zasada, iż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, ale mogą być bardziej korzystne, znajduje obecnie bez dalszych wątpliwości zastosowanie także do umownie ustalanych okresów wypowiedzeń. Dopuszczalność umownego wydłużenia okresów wypowiedzenia, jeżeli nie jest ono dla pracownika niekorzystne w stosunku do długości okresów wypowiedzenia wynikających z KP, jest bezsporna „W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest dopuszczalne z zastrzeżeniem, iż nie może ono być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego oraz z określoną w art. 18 k.p. „zasadą korzystności”⁷. Podobnie przyjmuje się obecnie, iż możliwe jest także umowne skrócenie okresu wypowiedzenia, jeżeli w konkretnej sprawie było ono przy zawieraniu umowy o pracę korzystniejsze dla pracownika⁸. „Porozumienie, co do długości okresów wypowiedzenia może polegać zarówno na przedłużeniu, jak i na skróceniu okresu wypowiedzenia, jeżeli tylko w jego wyniku pracownik uzyskuje korzyści.”⁹

W praktyce pojawia się jednak zagadnienie, w jaki sposób oceniać, czy wydłużenie lub skrócenie okresu wypowiedzenia w umowie o pracę, jest dla pracownika korzystniejsze, niż zastosowanie terminów ustawowych. Istnieje pewna kategoria postanowień, stosowanych w umowach o pracę, których korzystność w stosunku do regulacji ustawowej, nie budzi wątpliwości. Klasycznym przykładem jest dłuższy urlop pracownika – pracodawca może bowiem w umowie o pracę zagwarantować pracownikowi płatny urlop np. 30 – dniowy, w miejsce ustawowo

⁷ II PK 56/07 – Wyrok Sądu Najwyższego, OSNP 2008/23-24/350 - wyrok z dnia 29 października 2007 r., powołujący się na między innymi uchwałę z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPIUS 1995 nr 7, poz. 87; wyroki z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 122; z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328; z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39.

⁸ II PK 343/14 – LEX nr 1994021 - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2016 r.

⁹ wyrok SN z dnia 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115.



gwarantowanych 26 dni. Korzystność tego postanowienia dla pracownika jest trudna do zakwestionowania.

Tymczasem ocena korzystności wydłużenia lub odwrotnie skrócenia okresu wypowiedzenia jest kwestią bardziej skomplikowaną i zależną od wielu okoliczności. Znaczenie ma sytuacja faktyczna ogólna na rynku pracy, w tym stopień bezrobocia lub odwrotnie popytu na pracowników określonej kategorii, okoliczności związane z daną umową np. wysokość pensji w odniesieniu do przeciętnych warunków rynkowych, czy możliwość uzyskania porównywalnego stanowiska w danej konkretnej branży. Do tego dochodzą okoliczności indywidualne i zależne od sytuacji życiowej danej osoby chęć większej stabilizacji zapewnianej przez dłuższy okres wypowiedzenia, lub odwrotnie chęć większej mobilności i możliwości



„W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest dopuszczalne z zastrzeżeniem, iż nie może ono być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego oraz z określoną w art. 18 k.p. „zasadą korzystności”.

szybkiej zmiany pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 9 listopada 1994 r. do sygn. akt I PZP 46/94 stwierdził w odniesieniu do oceny korzystności, iż: „Nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej.” W cytowanej uchwale SN zwrócił także uwagę na to, iż umówiony przez strony okres wypowiedzenia, inny niż ustawowy, może wymykać się całkowicie jednoznacznej, „zero-jedynkowej” ocenie co do korzystności dla pracownika. „Z reguły, każda regulacja prawna (...), nawet jeżeli generalnie poprawia sytuację pracownika, to jednak równocześnie ma również dla niego pewne niedogodności, które w określonych okolicznościach mogą się ujawnić. Ocena „korzystności” danej regulacji dla pracownika musi więc mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla pracownika

i jego interesów. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi stronami danej regulacji dla pracownika, należy przyjąć ocenę globalną i uznać, że spełnione są warunki przewidziane w art. 18 § 2 k.p., tj. że postanowienie umowy o pracę jest per saldo korzystniejsze dla pracownika." Z kolei w wyroku z 2 października 2003 r. do sygn. akt I PK 416/02 Sąd Najwyższy dostrzegł konieczność odniesienia oceny do konkretnej sytuacji danego pracownika: „Analiza ta, choć w miarę obiektywizowana, winna być odniesiona do konkretnej osoby, realnych okoliczności i czasu zawarcia umowy. Nieuprawnione są wszelkie generalizacje i ogólnikowe hipotezy”¹⁰. Reasumując ocena, czy wydłużony okres wypowiedzenia, jest korzystniejszy dla Pracownika, wymaga z jednej strony obiektywizacji, w tym przede wszystkim uwzględnienia warunków rynku pracy, ale także musi być skonkretyzowana i dotyczyć sytuacji danego pracownika, jego kompetencji i perspektyw, a przy jej dokonywaniu należy mieć na uwadze bilans korzyści i niekorzyści danego postanowienia w konkretnej sytuacji.

Ponadto wraz z upływem czasu i okresu zatrudnienia interes pracownika może się zmienić, względnie pracownik może go inaczej subiektywnie definiować. Nie jest wykluczona sytuacja, w której pracownik, zabiegający o wydłużony okres wypowiedzenia przy zawieraniu umowy o pracę będzie zainteresowany jej wcześniejszym rozwiązaniem po pewnym czasie, na rzecz podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy. Oczywiście strony mogą wówczas, po złożeniu wypowiedzenia przez pracownika, skrócić umownie wydłużony okres wypowiedzenia. W braku zgody pracodawcy może powstać wątpliwość czy postanowienie umowne zmieniające okres wypowiedzenia może być nadal traktowane jako korzystne dla pracownika, a przez to ważne. W przypadku przyjęcia nieważności takiego postanowienia w jego miejsce automatycznie wchodziłaby regulacja ustawowa – okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 KP uzależniony od stażu pracy u pracodawcy.

Słusznie sądy przyjmują w każdym wypadku jako czas relewantny dla oceny korzystności wydłużenia okresu wypowiedzenia moment zawierania umowy o pracę¹¹ – tzn. zmiana okoliczności pomiędzy zawarciem umowy i jej wypowiedzeniem nie zmienia oceny postanowienia jako korzystnego lub nie. Przykładowo zawieranie umowy z wydłużonym okresem wypowiedzenia w sytuacji wysokiego bezrobocia w danej grupie zawodowej zasadniczo będzie korzystne dla pracownika jako stabilizujące zatrudnienie; brak pracowników danej grupy na rynku w chwili wypowiedzenia przez pracownika może oznaczać, iż długi okres wypowiedzenia staje się faktycznie niekorzystny. Prawna ocena korzystności postanowienia umowy powinna następować jednak zawsze na chwilę zawarcia umowy, a nie na

chwilę dokonania wypowiedzenia¹². Sąd Najwyższy w cytowanym już wyroku do sygn. akt I PK 416/02 ujął zasadę oceny korzystności na chwilę zawierania umowy o pracę w sposób następujący: „Ponownie trzeba podkreślić, że korzystność dla pracownika analizowanego postanowienia umownego nie może być oceniana w świetle sytuacji powstałej w chwili rozwiązania umowy o pracę. Ocenie podlega treść wynegocjowanego stosunku pracy ustalonego w umowie. Przydatne może być przeanalizowanie całej umowy, a nie tylko fragmentu dotyczącego okresu wypowiedzenia. Zastrzeżenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy, również przez pracownika, nie musi być uznane automatycznie za niekorzystne, jeżeli w efekcie zamieszczenia takiego postanowienia uzyskiwał on dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy, branży, rodzaju pracy i zapotrzebowania na nią mogła czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika. Są to jednak tylko generalne spostrzeżenia, które wymagają weryfikacji w okolicznościach konkretnej sprawy.”

W przekonaniu autorki artykułu ten dominujący pogląd w orzecznictwie jest jedynym możliwym, biorąc pod uwagę zasadę lojalności kontraktowej stron, działania stron we wzajemnym zaufaniu i konieczność obiektywizacji oceny. W szczególności pracodawca zawierający umowę w dobrej wierze i wyrażający zgodę na wydłużony (względnie skrócony) okres wypowiedzenia, nie może być narażony na jej kwestionowanie i de facto jednostronną zmianę jej treści z uwagi na późniejsze, odmienne stanowisko pracownika, wynikające z okoliczności powstałych w chwili wypowiedzenia umowy. Na tle orzecznictwa sądów ryzyko kwestionowania skuteczności wydłużenia (lub skrócenia) okresu wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji poddania ocenie sądu, czy postanowienie umowy było dla pracownika korzystne, jest zatem zależne od okoliczności istniejących w chwili nawiązania stosunku pracy, a nie od okoliczności powstałych dopiero później – zwłaszcza przy rozwiązywaniu umowy przez którąkolwiek ze stron.

W aspekcie procesowym na wypadek sporu co do ważności umownie przedłużonych okresów wypowiedzenia, w wypadku negocjowania istotnych umów o pracę np. z kluczowymi specjalistami i zastrzeżenia istotnie dłuższych terminów wypowiedzenia, przydatne okazać się może zachowanie materiałów z okresu negocjacji, notatek, mailingu, protokołów. Nie bez znaczenia pozostaje także odpowiednie formułowanie samych klauzul w umowie wskazujących na cel i intencje obu stron, względnie inicjatywę pracownika w zakresie wprowadzenia wydłużonych okresów wypowiedzenia do umowy.

¹⁰ Tak też SN, m.in., w wyroku z 26 marca 2014 r. do sygn. akt II PK 175/13

¹¹ Tak m.in. SN w wyroku z 10 stycznia 2006 r. do sygn. akt I PK 97/05

¹² Tak wprost również w najnowszym orzecznictwie wyrok SN z dnia 26 marca 2014 r., II PK 175/13, LEX nr 1455115