Beata Rutkowska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

beatarut@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1920-8261>

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2019 r., I PK 243/17

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2021.019>

Teza wyroku: ustawowa norma, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ Kodeksu pracy)¹, sama w sobie nie powoduje nieważności aneksu do umowy o pracę, w którym strony zgodnie przyjęły, że okres wypowiedzenia skończy się z końcem roku kalendarzowego.

Glosowany wyrok dotyczy zagadnienia o dużej doniosłości prawnej i jeszcze większym znaczeniu dla praktyki zakładowej. Chodzi mianowicie o ustalenie, czy pracownik i pracodawca mogą przyjąć w umowie o pracę 31 grudnia jako jedyny termin wypowiedzenia w roku kalendarzowym i co za tym idzie – czy takie postanowienie jest ważne i wiąże strony. Zdaniem Sądu Najwyższego ustawowa norma, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.) sama w sobie nie powoduje nieważności aneksu

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), dalej: k.p.

do umowy o pracę, w którym strony zgodnie przyjęły, że okres wypowiedzenia skończy się z końcem roku kalendarzowego.

Powyższa teza została sformułowana na podstawie następującego stanu faktycznego: powód był zastępcą dyrektora ds. finansów, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 9 marca 2015 r. W dniu 26 sierpnia 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę, przewidując wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy do trzech miesięcy i ustalając, że okres ten „kończy się odpowiednio wraz z końcem roku kalendarzowego, w którym jedna ze stron złożyła oświadczenie o zamiarze rozwiązania umowy za wypowiedzeniem”. Wprowadzenie nowych postanowień umowy miało stanowić swego rodzaju kompensatę niekorzystnych zmian w regulaminie wynagradzania. W dniu 29 czerwca 2016 r. pozwany zaproponował powodowi zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, a gdy powód nie przyjął tej propozycji, dokonał wypowiedzenia umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Odszedł jednak od umownego terminu wypowiedzenia (31 grudnia) i w oparciu o art. 30 § 2¹ k.p. uznał, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 30 września 2016 r. W konsekwencji nie dopuścił powoda do wykonywania pracy w okresie późniejszym, choć ten zgłosił gotowość świadczenia pracy. W związku z powyższym pracownik wystąpił do sądu, żądając zapłaty wynagrodzenia za okres do końca grudnia 2016 r. Sąd pierwszej instancji przyjął, opierając się na art. 18 k.p., że umowa o pracę powoda mogła zawierać postanowienia o wydłużeniu okresu wypowiedzenia do trzech miesięcy, niezależnie od stażu pracy u danego pracodawcy, oraz o innym sposobie liczenia końca tego okresu (koniec roku kalendarzowego, w którym wypowiedzenie zostało złożone), ponieważ rozwiązania te są co do zasady korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Sąd uznał, że skoro okres wypowiedzenia skończył się w dniu 31 grudnia 2016 r., pracownikowi należy się wynagrodzenie za październik i listopad (żądanie wynagrodzenia za grudzień nie było wówczas jeszcze wymagalne). Wyrok sądu pierwszej instancji został zaskarżony zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę. Sąd drugiej instancji z jednej strony uwzględnił apelację pracownika – podzielił zapatrywania sądu pierwszej instancji i zasądził na rzecz pracownika wynagrodzenie za grudzień

2016 r. – z drugiej strony oddalił apelację pracodawcy, nie stwierdzając wskazanych przez niego naruszeń prawa.

Także Sąd Najwyższy uznał za bezzasadne zarzuty naruszenia prawa stawiane przez pracodawcę i oddalił jego skargę kasacyjną.

Na wstępie należy zauważyć, że teza wyroku nie do końca odzwierciedla istotę problemu. Ten sprowadza się bowiem do ustalenia, czy strony mogą wyznaczyć w umowie o pracę dzień 31 grudnia jako jedyny termin wypowiedzenia w roku kalendarzowym i w konsekwencji czy takie postanowienie jest ważne i wiążące dla stron. Określenie relacji pomiędzy przepisem art. 30 § 2¹ k.p. a postanowieniem umowy o pracę wyznaczającym termin wypowiedzenia stanowi jedynie punkt wyjścia do dokonania dalszych ustaleń w tym zakresie. Biorąc to pod uwagę, wydaje się, że teza wyroku mogłaby być sformułowana ogólniej. Byłaby wówczas również bardziej spójna z wywodami Sądu Najwyższego, które nie ograniczają się tylko do oceny postanowienia umowy określającego termin wypowiedzenia z perspektywy art. 30 § 2¹ k.p. Jednakże na rzecz tezy formalnie zaprezentowanej w wyroku przemawia to, że dotyczy ona kwestii, która dotąd nie była szeroko analizowana w doktrynie i judykaturze. Chodzi tutaj mianowicie o dopuszczalność odmiennego (węższego) określenia w umowie o pracę terminu wypowiedzenia niż w art. 30 § 2¹ k.p.

Analizując powyższą kwestię, Sąd Najwyższy najpierw zauważył, że skoro 31 grudnia jest ostatnim dniem miesiąca, mieści się w zakresie art. 30 § 2¹ k.p. W tym sensie umowa o pracę wskazująca ostatni dzień grudnia jako termin wypowiedzenia nie narusza przepisu art. 30 § 2¹ k.p., co zostało kilkakrotnie podkreślone w uzasadnieniu wyroku. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał – nie uzasadniając swojego stanowiska, choć byłoby to wskazane zwłaszcza wobec zróżnicowania poglądów nauki prawa pracy w tym zakresie² – że przepis art. 30 § 2¹ k.p. jest bezwzględnie obowiązujący

² Niektórzy przedstawiciele doktryny przypisują art. 30 § 2¹ k.p. charakter bezwzględnie obowiązujący (zob. m.in. L. Florek, T. Zieliński, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, Lex i M. Gersdorf, *Okresy wypowiedzenia – zagadnienia praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11, s. 31). Inni są zdania, że przepis ten jest semiimperatywny

w części łączącej koniec okresu wypowiedzenia z ostatnim dniem miesiąca. Taka ocena charakteru prawnego art. 30 § 2¹ k.p. pozwoliła w dalszej kolejności przyjąć za dopuszczalne zawężenie zakresu odniesienia tego przepisu poprzez ograniczenie przez strony umowy o pracę terminu wypowiedzenia tylko do jednego ostatniego dnia miesiąca w roku kalendarzowym.

Jak zasygnalizowano to już wyżej, ocena ważności postanowienia umowy o pracę, zgodnie z którym termin wypowiedzenia przypada na koniec roku kalendarzowego, nie może zostać dokonana tylko przez pryzmat art. 30 § 2¹ k.p. Znaczenie ma także m.in. to, że skoro każda ze stron mogła swoim działaniem doprowadzić do rozwiązania umowy w jednym z 12 terminów wypowiedzenia, to wnioskując z większego na mniejsze (*a maiori ad minus*), można uznać, że strony mogły wspólnie ograniczyć termin wypowiedzenia tylko do jednego dnia w roku kalendarzowym (31 grudnia). Za taką konstatacją przemawia dodatkowo zasada swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.), która znajduje odniesienie również do kształtowania warunków pracy i płacy, choć jednocześnie należy mieć na względzie, że swoboda określania warunków zatrudnienia jest ograniczona przez zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.), przewidującą, że postanowienia umowy o pracę (lub innego aktu powodującego nawiązanie stosunku pracy) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są bowiem wówczas nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Rozważając zgodność postanowień przedmiotowej umowy o pracę z zasadą swobody nawiązania stosunku pracy i zasadą uprzywilejowania pracownika, należy zwrócić uwagę na przeprowadzoną przez sądy analizę skutków, do jakich prowadzą te postanowienia. Co istotne, analizą objęto nie tylko samo postanowienie dotyczące terminu wypowiedzenia, lecz także ustalenie przez strony umowy trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Było to w pełni uzasad-

(np. B. Wagner, *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 2, s. 5).

nione, mając na względzie ściśle powiązanie obydwu elementów konstrukcyjnych wypowiedzenia.

Sądy pierwszej i drugiej instancji konsekwentnie przyjęły na podstawie art. 49 k.p., że umowa o pracę powoda rozwiązała się dopiero w dniu 31 grudnia 2016 r. i co za tym idzie – ma on prawo do wynagrodzenia za okres od października do grudnia 2016 r. Mniej jednoznacznie swoje stanowisko w tej kwestii wyraził Sąd Najwyższy. Z jednej strony uznał bowiem, że umowa stron co do upływu okresu wypowiedzenia z końcem roku kalendarzowego nie wydłuża tego okresu, bo strony zgodnie wyznaczyły go na trzy miesiące, z drugiej strony natomiast zauważył, że wcześniejsze wypowiedzenie przy jednoczesnej umowie łączącej koniec wypowiedzenia z końcem roku kalendarzowego może wydłużyć faktyczny okres wypowiedzenia. Na podstawie powyższych wypowiedzi trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy zdaniem Sądu Najwyższego okres wypowiedzenia w przedmiotowej sprawie wyniósł trzy miesiące czy trwał dłużej. Dokonanie ustaleń w tym zakresie dodatkowo utrudnia zastosowana nomenklatura. Użycie obok siebie takich określeń jak „okres wypowiedzenia” i „faktyczny okres wypowiedzenia” niepotrzebnie sugeruje występowanie w obrocie prawnym dwóch kategorii okresu wypowiedzenia – prawnego i faktycznego – podczas gdy czas ujęty przez Sąd Najwyższy jako faktyczny okres wypowiedzenia stanowi w istocie także prawny okres wypowiedzenia, tyle tylko że wykraczający poza okres minimalny, wynikający z umowy o pracę.

Na gruncie przyjętych przez strony postanowień umownych można wyróżnić, jak się wydaje, dwa przypadki. Skoro zgodnie z umową o pracę okres wypowiedzenia ma wynosić trzy miesiące i ma kończyć się w dniu 31 grudnia, to wypowiedzenie należałoby złożyć w dniu 30 września. Tylko wówczas obydwa te postanowienia zostałyby wykonane. Trudno przyjąć, że stronom rzeczywiście chodziło o aż tak daleko idące ograniczenie możliwości dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę. Przeczy temu zresztą sama treść umowy o pracę, w której powód i pozwany z jednej strony wskazali, że wypowiedzenie może zostać złożone najpóźniej we wrześniu, z drugiej strony jednak nie zastrzegli, że wypowiedzenia nie można dokonywać wcześniej. Kształtując w ten sposób treść umowy o pracę musieli mieć świadomość tego, że przy wcześniej-

szym wypowiedzeniu umowy nie jest możliwe zachowanie obydwu postanowień – zarówno tego dotyczącego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jak i tego wyznaczającego termin wypowiedzenia na dzień 31 grudnia. W takim przypadku możliwe było zachowanie tylko terminu wypowiedzenia. W pozostałym zakresie należało stosować sposób liczenia okresu wypowiedzenia według reguł wynikających z Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy. Warto podkreślić, że na regułach tych oparły się wszystkie sądy rozstrzygające przedmiotową sprawę.

Sądy pierwszej i drugiej instancji oraz Sąd Najwyższy uznały złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia za początkowy moment okresu wypowiedzenia. Tym samym stanęły na stanowisku zajmowanym obecnie przez znaczną – jeśli nie przeważającą – część doktryny i judykatury³, zgodnie z którym okres wypowiedzenia wynikający z Kodeksu pracy lub umowy o pracę ma charakter okresu minimalnego liczonego od momentu złożenia oświadczenia woli przez jedną ze stron (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jeżeli okres ten nie kończy się w ostatnim dniu miesiąca, ulega on odpowiedniemu wydłużeniu. Generalnie wydłużenie to nie przekracza jednego miesiąca. W przedmiotowej sprawie było ono jednak większe i wyniosło ponad trzy miesiące. Tym samym okres wypowiedzenia, który strony ustaliły w umowie na trzy miesiące, trwał w przypadku powoda ponad sześć miesięcy. Stanowiło to konsekwencję z jednej strony dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia w dniu 29 czerwca 2016 r., z drugiej strony – przyjęcia w umowie, że termin wypowiedzenia przypada w dniu 31 grudnia. Gdyby jedna ze stron umowy złożyła wypowiedzenie jeszcze wcześniej, okres wypowiedzenia byłby odpowiednio dłuższy (np. w przypadku wypowiedzenia dokonanego w styczniu: dwunastomiesięczny, czyli czterokrotnie dłuższy niż przewidziany w umowie o pracę).

Jak widać, uznanie przez sądy rozstrzygające niniejszą sprawę, że okres wypowiedzenia należy liczyć od momentu złożenia oświad-

³ Zob. m.in. L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 103; J. Jaskulska, *Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy*, Toruń 2021, a także wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, Lex nr 180256 i wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, Lex nr 1217279.

czenia woli przez jedną ze stron, doprowadziło do podwójnego wydłużenia tego okresu w związku z dokonaniem wypowiedzenia przed 30 września – poza bowiem wyraźnym wydłużeniem okresu wypowiedzenia w umowie o pracę do trzech miesięcy nastąpiło wydłużenie tego okresu, będące skutkiem zbyt wczesnego złożenia wypowiedzenia wobec wyznaczenia 31 grudnia jako terminu wypowiedzenia.

Warto zauważyć, że zastosowany przez sądy sposób liczenia okresu wypowiedzenia nie jest jedyny. Część doktryny⁴ opowiada się za poglądem prezentowanym swego czasu w judykaturze, zgodnie z którym okres wypowiedzenia ma charakter sztywny (ściśle obowiązujący) i jest liczony tak, aby jego ostatni dzień przypadał na termin wypowiedzenia. To z kolei oznacza, że jeżeli okres wypowiedzenia obejmuje miesiąc lub jego wielokrotność, zawsze rozpoczyna się pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie⁵.

Przedstawiony sposób liczenia okresu wypowiedzenia budzi wątpliwości. Na jego tle pojawia się np. problem daty, od której można wnieść odwołanie od wypowiedzenia. Artykuł 264 § 1 k.p. przewiduje wprawdzie, że odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, ale skoro nie biegnie jeszcze okres wypowiedzenia, to czy można poddać wypowiedzenie kontroli zgodności z prawem?⁶ Jaki charakter prawny ma w ogóle czas pomiędzy złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu a rozpoczęciem biegu okresu wypowiedzenia? Jak kwalifikować ten okres, skoro nie jest to okres wypowiedzenia? Jak

⁴ Zob. np. M. Rylski, *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobach ich obliczania – krytycznie*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6; idem, *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobach ich obliczania – krytycznie*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 7 i M. Skąpski, *Dopuszczalność uzgodnienia w umowie o pracę jedyne terminu wypowiedzenia umowy o pracę przypadającego 31 grudnia. Glosa do wyroku SN z dnia 21 lutego 2019 r., I PK 243/17*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020, nr 2, poz. 17, Lex.

⁵ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, Lex nr 12782 i wyrok SN z dnia 8 listopada 1988 r., I PRN 48/88, Lex nr 14917.

⁶ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, w: *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, K.W. Baran, Warszawa 2017, Lex.

kształtuje się sytuacja prawna pracownika w trakcie tego okresu? Pytanie to jest szczególnie istotne w przypadku pracownika odwołanego, gdy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.)⁷. Taki pracownik traci wprawdzie wraz z odwołaniem funkcję, niemniej jednak pojawiają się wątpliwości, czy i jakie obowiązki zawodowe powinien on wykonywać do czasu rozpoczęcia okresu wypowiedzenia, a także czy i na jakiej podstawie przysługuje mu wówczas wynagrodzenie.

Zastosowanie powyższego sposobu liczenia okresu wypowiedzenia w przedmiotowej sprawie prowadziłyby do trudnego do zaakceptowania wniosku, iż każda ze stron umowy o pracę może dokonać wypowiedzenia jedynie we wrześniu danego roku kalendarzowego⁸. Tylko bowiem wypowiedzenie złożone w tym miesiącu pozwalałoby na zachowanie sztywnego okresu wypowiedzenia wynoszącego trzy miesiące i terminu wypowiedzenia przypadającego na dzień 31 grudnia (w przypadku wypowiedzenia w każdym innym dniu września niż ostatni dzień tego miesiąca wystąpiłby dodatkowo okres niewliczany do okresu wypowiedzenia). W pozostałej części roku analizowane postanowienia umowy nie mogłyby zostać wykonane. Tak znaczne ograniczenie swobody dokonywania wypowiedzenia stanowiłoby z jednej strony naruszenie zasady wolności pracy, z drugiej – zbyt daleko idącą ingerencję w wolność umów i kompetencje pracodawcy do zarządzania pracownikami⁹. W tym kontekście na pozytywną ocenę zasługuje to, że żaden z sądów rozstrzygających przedmiotową sprawę nie zdecydował się na taki sposób liczenia okresu wypowiedzenia.

Ustalenie skutków przyjęcia w umowie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w połączeniu z wyznaczeniem 31 grudnia jako terminu wypowiedzenia umożliwiło dokonanie oceny korzystności tych postanowień umownych dla pracownika w porównaniu z przepisami prawa pracy. Wstępnie należy zauważyć, że skoro sądy obu instancji

⁷ J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 397.

⁸ Szerzej zob. M. Skąpski, *Dopuszczalność uzgodnienia w umowie o pracę jedynego terminu wypowiedzenia umowy o pracę*, *Lex*.

⁹ *Ibidem*.

oraz Sąd Najwyższy zastosowały umowny okres i termin wypowiedzenia (w połączeniu z regułami liczenia okresu wypowiedzenia wynikającymi z Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy), to oznacza, że uznały analizowane postanowienia umowne za korzystniejsze dla powoda niż przepisy prawa pracy. Dokonana przez nie w tym zakresie ocena wydaje się jednak co najmniej pobieżna, co nie do końca można zrozumieć, zwłaszcza że ustalenie korzystności (niekorzystności) postanowień umownych dla pracownika stanowi kluczową okoliczność pozwalającą rozstrzygnąć, czy postanowienia te są ważne i wiążą strony. Sąd pierwszej instancji ograniczył się do stwierdzenia, że z punktu widzenia pracownika takie postanowienia są co do zasady korzystniejsze niż zapisy Kodeksu pracy. Sąd drugiej instancji nie uzasadnił bliżej swojej oceny. Z kolei Sąd Najwyższy podkreślił, że umowa, zgodnie z którą upływ okresu wypowiedzenia następuje tylko w jednym z dopuszczalnych terminów miesięcznych, czyli z końcem roku kalendarzowego, może uwzględniać interes obydwu stron. Na potwierdzenie tej tezy podał przykład księgowego. Jednocześnie wskazał, że przepis art. 18 k.p. „miałby zastosowanie tylko do ochrony pracownika, gdyby zostały naruszone uprawnienia minimalne określone w ustawie”. Użycie trybu warunkowego sugeruje, że Sąd Najwyższy nie dopatrył się w przedmiotowej sprawie naruszeń uprawnień minimalnych przysługujących pracownikowi na podstawie ustawy. Potwierdza to dodatkowo kilkakrotne podkreślenie w wyroku, bez bardziej szczegółowego uzasadnienia, że nie ma podstaw do twierdzenia, iż umowa o pracę zawierająca postanowienie wyznaczające termin wypowiedzenia na dzień 31 grudnia nie wiązała stron, bo była nieważna.

Nie ulega wątpliwości, że ocena postanowień umowy o pracę z punktu widzenia korzystności dla pracownika nie jest prosta już choćby z tego względu, że powinna uwzględniać różne aspekty sprawy. W judykaturze wyrażono trafny pogląd, że ocena ta musi być odniesiona do konkretnych okoliczności, a w szczególności całokształtu regulacji umownych, i w sposób zobiektywizowany uwzględniać warunki z chwili zawarcia umowy oraz „bilans korzyści i strat” dla pracownika¹⁰. Zdając więc sobie sprawę ze stop-

¹⁰ Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, Lex nr 170327.

nia złożoności uwarunkowań determinujących ocenę postanowień umownych, warto jednak zwrócić uwagę na pewne wątpliwości, jakie nasuwają się co do korzystności analizowanych postanowień w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika. Okazuje się bowiem, że rozwiązanie umowy o pracę może wówczas nastąpić ze znacznym przesunięciem w czasie, wynikającym z wydłużenia okresu wypowiedzenia. Niejednokrotnie może się to kłócić z interesem pracownika, zwłaszcza w sytuacji, gdy okres wypowiedzenia jest o wiele dłuższy od zakładanego w umowie. Ponadto takie ograniczenie pracownika w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę nie koresponduje z zasadą wolności pracy i przyjętym przez ustawodawcę założeniem swobodnego dokonywania tej czynności prawnej przez pracownika – w każdym czasie, przez każdego pracownika, także objętego szczególną ochroną (np. przez pracownicę w ciąży, pracownika korzystającego z urlopu lub zwolnienia lekarskiego itd.), bez konieczności podawania przyczyny.

Na podstawie powyższych uwag uprawniony wydaje się wniosek, że korzystność postanowienia umownego przewidującego dzień 31 grudnia jako jedyny termin wypowiedzenia w roku kalendarzowym niekoniecznie musi być tak oczywista, jak zdają się to sugerować wywoły sądów rozstrzygających przedmiotową sprawę. Bardziej szczegółowa analiza w tym zakresie byłaby tym bardziej uzasadniona, że od jej wyników zależało uznanie ważności i wiążącego charakteru wskazanego postanowienia umownego.

STRESZCZENIE

Głosa do wyroku Sądu Najwyższego
z dnia 21 lutego 2019 r., I PK 243/17

W glosowanym wyroku Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że przyjęte przez strony w umowie o pracę postanowienie wyznaczające 31 grudnia jako jedyny termin wypowiedzenia w roku kalendarzowym jest zgodne z prawem. O ile Sąd Najwyższy trafnie określił skutki, do jakich prowadzi powiązanie powyższego postanowienia z ustaleniem w umowie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (możliwość wydłużenia tego okresu), o tyle zbyt pobieżnie przeanalizował korzystność takiego wyznaczenia terminu wypowiedzenia

dla pracownika w porównaniu z przepisami prawa pracy, choć z punktu widzenia zasady uprzywilejowania pracownika ocena ta miała decydujące znaczenie dla ustalenia ważności i wiążącego charakteru postanowienia.

Słowa kluczowe: wypowiedzenie umowy o pracę; okres wypowiedzenia; termin wypowiedzenia; wydłużenie okresu wypowiedzenia

SUMMARY

Gloss to the judgement of the Supreme Court of 21 February 2019, I PK 243/17

In the judgement, the Supreme Court unambiguously stated that the provision adopted by the parties in the employment contract setting 31 December as the only notice period in a calendar year is legal. While the Supreme Court correctly specified the consequences to which the linking of the above provision with the stipulation of the 3-month notice period in the contract leads (the possibility to extend the period), it was too superficial in its analysis of the advantageousness of this provision for the employee in comparison with the provisions of the labour law, although from the perspective of the principle of privilege of employee, this assessment was of decisive importance for the validity and binding nature of the provision.

Keywords: termination of employment contract; period of termination notice; date of termination; the extension of period of termination notice

BIBLIOGRAFIA

- Florek L., Zieliński T., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, Lex.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2017.
- Gersdorf M., *Okresy wypowiedzenia – zagadnienia praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11.
- Jaskulska J., *Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 Kodeksu pracy*, Toruń 2021.
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017.
- Rylski M., *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobach ich obliczania – krytycznie*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6.

- Rylski M., *O powszechnym rozumieniu okresów wypowiedzenia i sposobach ich obliczania – krytycznie*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 7.
- Skąpski M., *Dopuszczalność uzgodnienia w umowie o pracę jedyne go terminu wypowiedzenia umowy o pracę przypadającego 31 grudnia. Glosa do wyroku SN z dnia 21 lutego 2019 r., I PK 243/17*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2020, nr 2, poz. 17, Lex.
- Wagner B., *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 2.
- Wypych-Żywicka A., Prusinowski P., Nowik P., w: *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, K.W. Baran, Warszawa 2017, Lex.