



Sygn. akt II PK 141/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. I.
przeciwko R. Spółce Akcyjnej w W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 września 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 20 grudnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. I. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy z R. S.A. w W. w okresie od dnia 1 września 2005 r. do 31 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 15 czerwca 2016 r. uwzględnił

powództwo. Ustalił, że powódkę od dnia 25 sierpnia 2005 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony z E. S.A. Oddział w Polsce. Od dnia 18 września 2011 r. jej pracodawcą stał się P. S.A. Powódce powierzono obowiązki dyrektora do spraw zarządzania zasobami ludzkimi. W umowie o pracę zastrzeżono, że okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy będzie wynosił 18 miesięcy, zaś okres wypowiedzenia definitywnego 12 miesięcy.

Pismem z dnia 15 listopada 2012 r. pracodawca poinformował powódkę, że od następnego dnia zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W tym samym czasie od dnia 31 grudnia 2012 r. powódka została przejęta przez pozwanego. W R. na analogicznym stanowisku była zatrudniona M. S.. Dla pracodawcy było jasne, że po przejęciu stanowisko dyrektora do spraw zarządzania zasobami ludzkimi będzie zajmować ta osoba.

W dniu 26 lutego 2013 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy z zachowaniem 18 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2014 r. Zmiana polegała na powierzaniu innego stanowiska, zmniejszeniu wynagrodzenia i skróceniu okresu wypowiedzenia do trzech miesięcy.

W dniu 25 lipca 2014 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem 12 miesięcznego okresu wypowiedzenia (który wynikał z dotychczasowej umowy o pracę). W ocenie pozwanego stosunek pracy ustał w dniu 30 listopada 2014 r., zaś według powódki skutek ten powinien nastąpić w dniu 31 lipca 2015 r.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka miała prawo skorzystać z przysługującego jej prawa do wypowiedzenia umowy o pracę z okresem zastrzeżonym w umowie o pracę, a jej działanie nie naruszało zasad współżycia społecznego. W rezultacie jej powództwo było uzasadnione.

Sąd Okręgowy w W., uwzględniając apelację pozwanej, wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. W jego ocenie prawidłowo ustalono stan faktyczny, doszło jednak do wadliwego zastosowania prawa materialnego. Wskazał, że w sprawie zasadnicze znaczenie ma pytanie, czy do powódki zastosowanie powinny mieć nowe warunki pracy, wynikające z wypowiedzenia zmieniającego z dnia 26 lutego 2013 r., przewidujące

trzymiesięczny okres wypowiedzenia, czy też umowne określenie długości okresu wypowiedzenia (12 miesięczne). Odpowiadając na to pytanie, Sąd Okręgowy stwierdził, że doszło do naruszenia art. 36 § 1 k.p. i art. 42 § 1 k.p. przy uwzględnieniu reguł zawartych w art. 8 k.p., co skutkowało uznaniem powództwa opartego na art. 189 k.p.c. za bezzasadne. W ocenie Sądu nadużycie przez powódkę wypowiedzenia definitywnego z dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia polegało na tym, że od dnia 1 września 2014 r. miał zacząć obowiązywać trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że niezłożenie przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy w trybie art. 42 § 3 k.p. stworzyło domniemanie, że akceptuje ona zaproponowane zmiany w umowie o pracę, a tym samym wyraża chęć dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Niezależnie od tego podniesiono, że zasadniczo pracodawca nie ma uprawnień do kwestionowania czynności pracownika zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, co stanowi rodzaj jego uprzywilejowania. W świetle okoliczności faktycznych sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie przez powódkę umowy o pracę miało na celu unicestwienie skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W rezultacie, czynność ta zmierzała do nadużycia przysługujących powódce uprawnień względem pracodawcy starającego się rozwiązać niekorzystną dla siebie sytuację kadrową. W tym kontekście, podkreślono, że przez 17 miesięcy trwania wypowiedzenia zmieniającego powódka nie świadczyła pracy. Nie mogły zatem wystąpić okoliczności uzasadniające zakończenie zatrudnienia. W tych okolicznościach, skorzystanie przez powódkę z przysługującego jej prawa jawi się jako sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i jest nielojalne wobec pracodawcy. Kierując się tymi argumentami, Sąd Okręgowy uznał powództwo za niezasadne.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 42 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące uznaniem, że wobec złożenia przez powódkę w dniu 25 lipca 2014 r. definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, znajdzie zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, mimo, że w dniu

złożenia oświadczenia woli obowiązywał dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia;

- art. 10 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone przez powódkę miało na celu unicestwienie skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego pracodawcy z dnia 26 lutego 2013 r., podczas gdy przepisy prawa nie zawierają ograniczeń w zakresie możliwości dokonania przez pracownika wypowiedzenia definitywnego w trakcie biegu okresu wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracodawcę;

- art. 49 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie, co skutkowało uznaniem, że do wypowiedzenia z dnia 25 lipca 2014 r. powinien mieć zastosowanie trzymiesięczny okres wypowiedzenia, podczas, gdy powinien on wynosić dwanaście miesięcy, co oznacza, że pracodawca dopuścił się zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany;

- art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w ustalonym w sprawie stanie faktycznym;

- art. 382 k.p.c. przez pominięcie obowiązku wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności przedstawionych w sprawie.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego, ewentualnie przez uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Rozważania w niniejszej sprawie trzeba przeprowadzić dwutorowo. Pierwszy aspekt wiąże się z relacją zachodzącą między stanowiskiem Sądu odwoławczego a zarzutami zgłoszonymi w skardze kasacyjnej. Pozostając w tym kontekście, okazuje się, że zgłoszone przez powódkę zarzuty nie są usprawiedliwione. Niezależnie od tego spojrzenia, można rozważyć, czy upływ z dniem 31 sierpnia 2014 r. okresu wypowiedzenia zmieniającego nie miał wpływu na długość wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Czynnika tego nie brał pod uwagę

Sąd Okręgowy.

Po lekturze uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie ma wątpliwości, że Sąd Okręgowy nie kwestionował uregulowań materialnoprawnych dających powodce prawo do rozwiązania umowy o pracę za dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Oznacza to, że nie mogło dojść do uchybienia art. 42 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 k.p., i 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 kreujące wydłużony czas wypowiedzenia. Odmowa ochrony prawnej oparta została wyłącznie na konstrukcji zawartej w art. 8 k.p.

W tym miejscu trzeba przybliżyć wskazaną instytucję prawną. Klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404). Podkreśla się przy tym, że skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024).

Przeprowadzony wywód uświadamia, że Sąd Okręgowy opierając rozstrzygnięcie na art. 8 k.p. nie mógł naruszyć art. 42 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 k.p., i art. 49 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. w sposób opisany w skardze kasacyjnej.

Wadliwie sformułowany został też zarzut odnoszący się do art. 10 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie twierdził przecież, że powódka nie ma prawa do swobodnie wybranej pracy, czy też, że zabrania się jej wykonywania zawodu. Okoliczność faktyczna, polegająca na przyjęciu, że oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę miało na celu unicestwienie skutków wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, nie wchodzi w relację z podstawową zasadą prawa pracy wyrażona w art. 10 § 1 k.p. Czym innym jest bowiem szeroko rozumiane prawo do pracy, a czym innym cel poszczególnych czynności dokonywanych przez strony stosunku pracy. Fundamentem każdego zachowania pracownika lub pracodawcy jest osiągnięcie określonego skutku. Sfera motywacyjna nie może być jednak utożsamiana z zasadą z art. 10 § 1 k.p. Przepis ten bowiem wyraża zasadę wolności pracy. Została ona zaprezentowana również w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Przewidziano w nim, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie wolno zabronić wykonywania zawodu. W kolejnym przepisie Kodeksu pracy - art. 11 k.p. - przewidziano zasadę swobody nawiązania stosunku pracy, która stanowi uzupełnienie zasady wolności pracy. Nieco inne ujęcie prawa do pracy określa Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE C 2007.303.1). W jej art. 15 ust. 1 wskazano, że każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. W ust. 2 dodano, że każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym Państwie Członkowskim.

Przekaz płynący z zaprezentowanych regulacji prawnych (korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających) upoważnia do konstatacji, że wolność pracy polega na nieskrepowanym wyborze pracodawcy, wolności rezygnacji z zatrudnienia, jak również na wolności podejmowania dodatkowego zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235). Przytoczone przepisy implikują również wniosek, zgodnie z którym niedopuszczalne jest przymuszanie do wykonywania pracy.

Sumą tej części rozważań jest wniosek, że sfera motywacyjna działania pracownika, który wypowiada umowę o pracę nie wpływa na wolność rezygnacji z zatrudnienia. Sąd Okręgowy nie kontestował jednak prawa powódki do wypowiedzenia umowy o pracę, stwierdził jedynie, że przyczyny skorzystania z tej opcji pozostawały w sprzeczności z art. 8 k.p. Podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 10 § 1 k.p. nie może zatem prowadzić do zmiany albo uchylenia zaskrzonego wyroku.

Odnosząc się do podstawy skargi kasacyjnej odwołującej się do art. 382 k.p.c. trzeba zaznaczyć, że zarzut naruszenia tego przepisu w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego, gdyż przepis ten jest ogólną dyrektywą kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I UK 181/17, LEX nr 2433083). Wskazuje się również, że art. 382 k.p.c. nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., II UK 47/14, LEX nr 1567477). Przedstawione poglądy wyjaśniają, że powołanie się przez powódkę wyłącznie na art. 382 k.p.c. nie może doprowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Pozostaje zatem rozważyć zarzut uchybienia art. 8 k.p. W ocenie skarżącego został on niewłaściwie zastosowany w stanie faktycznym sprawy. Wstępnie trzeba jednak zaznaczyć, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma

zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Tego rodzaju wadliwości Sąd Najwyższy nie dostrzega. Świadczy o tym sekwencja zdarzeń. Pozwana nie zdecydowała się na wypowiedzenie powódce umowy o pracę mimo obiektywnego braku pracy. Skorzystała z wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które obejmowało bardzo długi, bo 18 miesięczny okres, w trakcie którego powódka otrzymywała bez świadczenia pracy bardzo wysokie wynagrodzenie. Przez ten długi okres zatrudniona w żaden sposób nie kwestionowała działań pracodawcy. Dopiero pod koniec lipca 2014 r., czyli na miesiąc przed modyfikacją więzi pracowniczej, powódka zdecydowała się na wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zestawienie to uprawniało Sąd odwoławczy do uznania, że działania powódki miały charakter intencyjny, a przede wszystkim pozostawały w sprzeczności z zasadą lojalności względem pracodawcy. Usprawiedliwienie zawarte w skardze kasacyjnej nie jest przekonujące. W tych okolicznościach, Sąd Najwyższy nie widzi podstaw, aby negować szczegółowo przedstawioną ocenę dokonaną przez Sąd odwoławczy. Nie pozwalają na to granice kontroli kasacyjnej zastrzeżone dla spraw, w których podstawą rozstrzygnięcia jest art. 8 k.p.

W tym momencie trzeba oderwać się od podstaw skargi kasacyjnej i twierdzeń Sądu Okręgowego. W układzie zdarzeń występujących w sprawie należy bowiem zadać jedno zasadnicze pytanie. Chodzi o relację między wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy a wypowiedzeniem umowy o pracę przez powódkę. Pewne jest, że pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego w dniu 26 lutego 2013 r., przy czym okres wypowiedzenia był osiemnastomiesięczny i miał się zakończyć w dniu 31 sierpnia 2014 r. Powódka nie złożyła do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych

warunków, co stosownie do art. 42 § 3 k.p. oznacza, że wyraziła na nie zgodę. Znaczy to tyle, że składając w dniu 25 lipca 2014 r. wypowiedzenie umowy o pracę akceptowała, że od dnia 1 września 2014 r. będzie ją obowiązywał trzymiesięczny, a nie dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia. Rację ma Sąd drugiej instancji, że do rozwikłania powstałego problemu interporalnego nie będą pomocne reguły normatywne, gdyż te odnoszą się do przepisów prawa, a nie do postanowień umownych. Pozostaje zatem poprzestać na woli stron. Pomocny okazuje się art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie mniej ważne są także wnioski płynące z konstrukcji okresu wypowiedzenia. Zaczynając od tego drugiego wątku, trudno przyjąć, że okres wypowiedzenia ma charakter niepodzielny i bezwzględnie obowiązujący. Świadczy o tym szereg instytucji prawnych, za pomocą których możliwe jest skrócenie albo przerwanie biegu okresu wypowiedzenia. 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 jedyne punktu odniesienia przy określeniu jego długości. Nie jest bowiem wykluczone, że strony uprzednio lub następnie 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 (wydłużeniu lub skróceniu). Istotne jest jedynie to, czy z zachowania stron można wyinterpretować zgodę na tego rodzaju konwersję.

W nakreślonym kontekście zasadnicze znaczenie ma interpretacja zwrotu „jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki”. W literaturze przedmiotu (Z. Góral, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 357) wskazuje się, że choć wypowiedzenie zmieniające jest początkowo czynnością jednostronną, to jednak sama zmiana warunków zatrudnienia dokonywana jest na mocy czynności dwustronnej (w przypadku, gdy pracownik nie odmówi ich przyjęcia w trybie art. 42 § 3 k.p.) albo, że jest ono zawsze czynnością jednostronną, choć jego skuteczność

w zakresie odnoszącym się do zmiany warunków zależy od zgody pracownika. Bez względu na wybór jednej z przedstawionych koncepcji, trzeba uwypuklić, że niezłożenie przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy jest równoznaczne ze umowną albo skuteczną ich zmianą po dniu 31 sierpnia 2014 r. Znaczy to tyle, że konsensus ten ma znaczenie dla określenia długości okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracownicę. Wprawdzie czynność ta została zrealizowana w dniu 26 lipca 2014 r., gdy obowiązywało jeszcze umowne postanowienie o dwunastomiesięcznym okresie wypowiedzenia, jednak okres ten od dnia 1 września 2014 r. ulegał zmniejszeniu, na co powódka wyraziła zgodę. W rezultacie, z tą datą doszło do umownego ograniczenia długości okresu wypowiedzenia z dwunastomiesięcznego na trzymiesięczny.

Przeciwna interpretacja, której hołduje skarżąca, a nie wykluczył jej Sąd Okręgowy, prowadzi do paradoksalnej sytuacji. Okaże się bowiem, że działania pracownika, mimo wcześniej wyrażonej przez niego zgody na zmianę warunków pracy lub płacy, mogą doprowadzić do odroczenia konsekwencji wynikającej z wypowiedzenia zmieniającego. Wykładnia tego rodzaju pozostaje w sprzeczności z celem i funkcją art. 42 § 1-4 k.p. Chodzi w nim przecież o to, aby po upływie okresu gwarancyjnego pracownika obowiązywały mniej korzystne warunki pracy lub płacy. W rezultacie, końcową datę wypowiedzenia należy uznać za dzień, po którym dotychczasowe warunki pracy lub pracy nie będą wywierały skutku prawnego, co ma umocowanie w zgodnej woli stron wyrażonej w trakcie procedury wypowiedzenia z art. 42 § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższe konkluzje, okazuje się, że zgłoszone przez powódkę podstawy skargi kasacyjnej nie są nośne. Znaczy to też tyle, że Sąd Okręgowy nie musiał uciekać się do art. 8 k.p., gdyż powódce po dniu 31 sierpnia 2014 r. nie przysługiwał dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia. Mimo tego, trzeba podkreślić, że ostatecznie zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a skargę kasacyjną na podstawie art. 389¹⁴ k.p.c. należało oddalić. O kosztach procesu orzeczono w zgodzie z regułą zawartą w art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.