



Sygn. akt II PK 343/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko P. Z.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w E.

z dnia 16 lipca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w E. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 lipca 2014 r. w punkcie I zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 24 października 2012 r. i oddalił powództwo R. W. o ustalenie, że

obowiązywał go miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę rozwiązanej w tym trybie z dniem 31 sierpnia 2012 r., a w punkcie II zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego od 1 lutego 2007 r. na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2007 r., następnie od dnia 1 stycznia 2008 r. na czas nieokreślony. W dniach 1 stycznia 2009 r. oraz 3 stycznia 2011 r. strony zawarły dwie umowy na czas nieokreślony. Każda z umów o pracę zawierała klauzulę o możliwości jej rozwiązania za miesięcznym wypowiedzeniem. W dniu 27 lipca 2012 r. powód złożył pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2012 r. Pozwany przyjął pismo powoda, lecz poinformował go, że obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynie 31 października 2012 r. Od tego stanowiska pracodawcy w sprawie zmiany spornego warunku umowy o pracę powód odwołał się do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 14 lutego 2013 r. ustalił, że łącząca pozwanego z powodem umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2011 r. została rozwiązana za wypowiedzeniem powoda z dniem 31 sierpnia 2012 r. Sąd ten miał na uwadze, że zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, jednak strony mają możliwość porozumienia się co do innej długości okresu wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę był akceptowany przez powoda, z czego w stosownej dla siebie chwili skorzystał. Sąd Rejonowy argumentował, że porozumienie co do długości okresów wypowiedzenia może polegać zarówno na ich przedłużeniu, jak i na skróceniu, jeżeli tylko pracownik „uzyskuje korzyści”. Oznacza to, że prawo pracy nie ogranicza możliwości swobodnego kształtowania treści stosunku pracy w drodze umowy, z zastrzeżeniem art. 18 k.p.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego, który zarzucił naruszenie art. 36 § 1 pkt 3 k.p., art. 36 § 6 k.p. i art. 49 k.p., Sąd Okręgowy wyrokiem z 14 lutego 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. W uzasadnieniu twierdził, że okresy wypowiedzenia z art. 36 k.p. nie mogą być skracane. Tymczasem Sąd Rejonowy

bezzasadnie uznał, że obowiązujące przepisy prawa pozwalają na umowne skrócenie okresu wypowiedzenia, co jest możliwe dopiero po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną z nich na podstawie art. 36 § 6 k.p. Wprawdzie ustalenie przez strony w zawieranej umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia jest pod pewnymi warunkami dopuszczalne, ale nie jest możliwe wprowadzenie do umowy o pracę klauzuli krótszego okresu wypowiedzenia. W konsekwencji Sąd ten uznał, że powoda obowiązywał okres wypowiedzenia w wymiarze trzech miesięcy. Równocześnie zasygnalizował, że w aktach sprawy znajduje się odwołanie powoda od rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając naruszenie art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 18 k.p. przez przyjęcie, że postanowienie umowy o pracę uprawniające pracownika do skorzystania ze skróconego miesięcznego okresu wypowiedzenia było mniej korzystne dla powoda w porównaniu do okresu trzymiesięcznego z art. 36 k.p., a także naruszenie art. 36 § 6 k.p. przez przyjęcie, że porozumienie o skróceniu okresu wypowiedzenia może być zawarte wyłącznie po dokonaniu przez jedną ze stron wypowiedzenia umowy o pracę, co wyklucza możliwość umownego skrócenia okresu wypowiedzenia przy zawarciu umowy o pracę („z góry”). Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 16 marca 2014 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W rozważaniach prawnych Sąd Najwyższy uznał, iż w zaskarżonym wyroku nieprawidłowo przyjęto, że skrócenie okresu wypowiedzenia jest możliwe wyłącznie po dokonaniu wypowiedzenia na podstawie art. 36 § 6 k.p., gdyż sztywne okresy wypowiedzenia wynikają z art. 36 § 1 k.p. Tymczasem długość okresu wypowiedzenia może zostać zmieniona na korzyść pracownika umową stron, a możliwość taką należy dopuścić także w razie skrócenia okresu wypowiedzenia, które może zostać dokonane w przyszłości przez pracownika. Warunkiem ważności takiego postanowienia umownego jest jego

korzystność dla pracownika, co wynika z art. 18 § 1 k.p. Korzystność takiego postanowienia umownego powinna być oceniana na chwilę zawarcia umowy, a nie na datę dokonanego wypowiedzenia. Równocześnie ocena taka powinna być w miarę możliwości zobiektywizowana na gruncie okoliczności faktycznych każdej indywidualnej sprawy. W konsekwencji Sąd Najwyższy zalecił by przy ponownym rozpoznaniu sprawy ocenić ważność spornego postanowienia umownego (art. 18 § 2 k.p.), z uwzględnieniem tego, że prawo do miesięcznego wypowiedzenia przysługiwało obu stronom umowy z mocy jednego postanowienia. W takiej sytuacji, możliwe jest więc przyjęcie, że postanowienie jest nieważne w części dotyczącej pracodawcy, ale jest ważne w części dotyczącej pracownika. Przy ocenie całokształtu okoliczności sprawy należy mieć na uwadze postępowanie pracodawcy, który zawarł umowę przewidującą krótszy okres wypowiedzenia, a następnie kwestionując ważność tego postanowienia, zastosował wobec pracownika art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy oraz przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 16 lipca 2014 r. ponownie zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. W uzasadnieniu wskazał, że sporne postanowienie umowne o miesięcznym okresie wypowiedzenia dotknięte było nieważnością, ponieważ naruszało normy wynikające z art. 36 § 1 w związku z art. 18 § 1 k.p. Sporne postanowienie umowne w dacie podpisywania kolejnych umów o pracę było dla stron „obojętne, a powód nie upatrywał w takiej klauzuli żadnych korzyści dla siebie”. Oznaczało to, że skrócenie okresu wypowiedzenia było nieważne w przypadku powoda, który był zatrudniony przez okres ponad trzech lat u pozwanego pracodawcy, przeto obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku ponownie wywiódł powód, zarzucając naruszenie przepisu prawa procesowego - art. 398<sup>20</sup> k.p.c. przez jego niezastosowanie, polegające na zignorowaniu przez Sąd Okręgowy wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., pomimo związania wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie, co doprowadziło do bezpodstawnej zmiany przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenia powództwa. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i

przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwiony zarzut kwalifikowanego naruszenia art. 398<sup>20</sup> k.p.c. w zakresie wiążącej wykładni art. 36 § 1 k.p. „przez pryzmat art. 18 k.p.”, dokonanej w kasatoryjnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., wcześniej wydanym w tej samej sprawie. Wprawdzie w skardze kasacyjnej zabrakło zarzutów naruszenia zinterpretowanych w tym wyroku najwyższej instancji sądowej konkretnych przepisów Kodeksu pracy, ale powód miał istotny interes prawny w ustaleniu korzystności krótszego okresu wypowiedzianej umowy o pracę z upływem uzgodnionego w umowie o pracę miesięcznego okresu wypowiedzenia ze względu na prejudycjalny kontekst oceny legalności i skuteczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p., które zostało dokonane już po skutecznym rozwiązaniu stosunku pracy z upływem umownie skróconego miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W ocenie składu orzekającego, dokonana w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r. wykładnia spornej korzystności zastrzeżenia umownego o skróconym miesięcznym okresie wypowiedzenia wiązała Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy, a przede wszystkim nie pozostawiała wątpliwości, że „dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne”, jeżeli takie było „nawet subiektywne przekonanie” pracownika (powoda) o korzystności spornego postanowienia umownego. Wprawdzie w dalszej części uzasadnienia powołanego wyroku Sąd Najwyższy wyraził ocenę, że „nie wyklucza to możliwości uznania nieważności” skróconego okresu wypowiedzenia jedynie w części dotyczącej pracodawcy, gdyby ten wypowiedział umowę o pracę z krótszym okresem wypowiedzenia, ale taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca, ponieważ z korzystnego dla pracownika umownego uzgodnienia krótszego okresu

wypowiedzenia skorzystał powód. Ponadto w dalszej części tego wiążącego uzasadnienia Sąd Najwyższy ponownie jednoznacznie wywołał, że sporne uzgodnienie „jest ważne w części dotyczącej pracownika”, natomiast pozwany zakwestionował ważność tego postanowienia stosując wobec powoda art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i to w okresie odległym od rozwiązania umowy o pracę z zastosowaniem korzystnego dla powoda skróconego okresu wypowiedzenia. Taki opis stanu sprawy oznaczał, że Sąd drugiej instancji wbrew własnej deklaracji o związaniu oceną prawną kasatoryjnego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., w istocie rzeczy zignorował tę wykładnię, bo nie zastosował wiążącej interpretacji o korzystności rozwiązania umowy o pracę przez powoda „z krótszym okresem wypowiedzenia”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji w sposób kwalifikowany naruszył art. 398<sup>20</sup> k.p.c. w związku z art. 36 § 1 i art. 18 § 2 k.p., uznając, że sporne dla powoda uzgodnienie krótszego okresu wypowiedzenia nie było dla niego korzystne tylko dlatego, że takie uzgodnienie miało być dla stron „obojętne” przy jego zawarciu. Tymczasem ocena korzystności spornego okresu wypowiedzenia wymagała uwzględnienia co najmniej subiektywnego, ale usprawiedliwionego przekonania, że w dacie dokonania wypowiedzenia dla skarżącego korzystna była umowna klauzula (zastrzeżenie) skróconego okresu miesięcznego wypowiedzenia także dlatego, że taki był wiążący walor interpretacyjny wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r.

Mając powyższe na uwadze i tylko ze względu na brak konkretnych materialnoprawnych zarzutów skargi kasacyjnej do reformatywnego orzekania na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy ponownie wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c., sygnalizując istotny prejudycjalny związek prawidłowego osądzenia przedmiotowego sporu z kolejnym zaskarżeniem przez powoda tym razem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którą wcześniej skutecznie wypowiedział powód z korzystnym dla niego miesięcznym okresem wypowiedzenia.