



Sygn. akt III PK 150/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa D. B.

przeciwko G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu  
14 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 16 marca 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w części oddalającej  
powództwo oraz w punktach II i IV i sprawę w tym zakresie  
przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 19 czerwca 2017 r., sygnatura akt IX P (...), Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. – w sprawie z powództwa D. B. przeciwko G. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę - zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 36.000 zł z ustawowymi odsetkami (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.260 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w S. 137 zł 10 gr tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt IV), nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 12.000 zł (pkt V).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawarł z pozwaną spółką w dniu 1 lipca 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku dyrektora sprzedaży kanału agencyjnego z wynagrodzeniem zasadniczym 12.000 zł i premią, której zasady przyznawania miał regulować załącznik do umowy. W umowie o pracę wskazano dla każdej ze stron trzymiesięczny okres wypowiedzenia z możliwością jego skrócenia za obustronnym pisemnym porozumieniem. W dniu 19 stycznia 2015 r. prezes Spółki E. w obecności pracownika działu kadr i płac A. P. wręczył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym podano, że przyczyną wypowiedzenia jest niewykonanie wydanego przez przełożonego w dniach 13 listopada 2014 r., 23 listopada 2014 r. oraz 23 grudnia 2014 r. polecenia służbowego w zakresie przygotowania planu działania dla nowego kanału agencyjnego. Wskazano, że powód pomimo kilkukrotnych przypomnień nie wykonał polecenia służbowego i nie przygotował planu działania dla nowego kanału agencyjnego, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p. tj. obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy oraz obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało podpisane przez A. P., która nie jest pracownikiem pozwanej spółki, a zatrudniona pozostaje w innym podmiocie prowadzącym obsługę spółek grupy kapitałowej; nie była wyznaczona do obsługi

pozwanej i nie posiadała pisemnego upoważnienia do dokonywania w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy.

Według Sądu Rejonowego powództwo było uzasadnione: po pierwsze z uwagi na wadliwość formalną dokonanego wypowiedzenia - osoba, która podpisała oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie posiadała pełnomocnictwa do działania w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pozwanej spółki ani do dokonania wypowiedzenia oraz po drugie – nie została wykazana zasadność wypowiedzenia umowy o pracę; pozwana nie wykazała, że powód nie wywiązał się w terminie z prac, które powinien wykonać ani, że wykonany plan odbiegał w swym kształcie (formie, rozmiarze, zakresie zagadnień) od wskazywanego (wymaganego) przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. przysługuje powodowi w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, gdyż odpowiadało okresowi wypowiedzenia uzgodnionego w umowie o pracę (art. 36 § 1 k.p.). Sąd wskazał przy tym, że znane jest mu orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, iż art. 47<sup>1</sup> k.p. odwołuje się do okresów wypowiedzenia przewidzianych w ustawie, a nie w umowie o pracę, jednak orzecznictwo to odnosi się do spraw, gdy umowny okres wypowiedzenia był dłuższy od maksymalnego przewidzianego Kodeksem pracy, co nie wystąpiło w niniejszej sprawie. Długość okresu wypowiedzenia wskazana w umowie mieści się w granicach określonych w art. 47<sup>1</sup> k.p., co dawało podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w żądanej wysokości.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego pozwana spółka zaskarżyła apelacją.

W wyroku z dnia 16 marca 2018 r., VI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.: zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynszy od 23 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo o odszkodowanie (pkt I.); zmienił pkt III zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.630 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II.); w pozostałym zakresie apelację oddalił (pkt III.); zniósł między stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym (pkt IV.).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że art. 47<sup>1</sup> k.p. zawiera powszechną zasadę, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Za aktualną uznał linię orzecznictwa wskazującą, że jeżeli dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia przewidziano w umowie o pracę, to odszkodowanie przysługuje tylko w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że w umowie strony wyraźnie zastrzegły, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Sąd Okręgowy stwierdził, że odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. w maksymalnej wysokości to wynagrodzenie za trzy miesiące, także w przypadku dłuższego okresu wypowiedzenia. Powyższe stanowisko znajduje zastosowanie także w sytuacji, gdy wydłużony umownie okres wypowiedzenia (w odniesieniu do okresu wypowiedzenia przysługującego według norm zawartych w Kodeksie pracy przy danym stażu pracy) mieści się w granicach długości ustawowych okresów wypowiedzenia - to jest nie przekracza 3 miesięcy. Zgodnie z dyspozycją art. 36 § 1 k.p. długość okresu wypowiedzenia jest wartością liczbową z woli ustawodawcy związaną z długością stażu pracy u danego pracodawcy. W konsekwencji określenie w umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia niż określony w Kodeksie pracy przy danym stażu zakładowym (tak jak w realiach niniejszej sprawy wskazanie, że długość ta od początku zatrudnienia wynosi 3 miesiące) - powinno być traktowane jako umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia. W sytuacji, gdy umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za taki - umownie wydłużony - okres wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia nie niższego niż za ustawowy okres wypowiedzenia. Jeżeli powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 1 lipca 2014 r., a wypowiedzenia umowy o pracę dokonano w styczniu 2015 r., zgodna z normami Kodeksu pracy była długość okresu wypowiedzenia wynosząca jeden miesiąc, dlatego z uwagi na krótki okres zatrudnienia powodowi przysługuje odszkodowanie za 1 miesiąc.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pełnomocnik powoda zaskarżył skargą kasacyjną, w której zarzucił błędną wykładnię art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że należne pracownikowi odszkodowanie z tytułu

nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów rozwiązaniu stosunku pracy, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p. niezależnie od tego czy okres wypowiedzenia wynikający z umowy łączącej strony przekracza górną granicę wskazaną w tym przepisie, tj. okres trzech miesięcy; podczas gdy prawidłowa interpretacja art. 47<sup>1</sup> k.p. nakazuje przyjąć, że w sytuacji, w której umowny okres wypowiedzenia stosunku pracy nie przekracza trzech miesięcy, dolną granicę odszkodowania wyznacza umowny, a nie ustawowy okres wypowiedzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanej w całości; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego; - zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wykładnia językowa tego przepisu wskazuje, że zasądzone przez sąd pracy odszkodowanie – w granicach od dwu tygodni do trzech miesięcy wynagrodzenia za pracę – nie może być niższe niż za okres wypowiedzenia. Wprawdzie w unormowaniu tym nie zastrzeżono, iż chodzi tylko o ustawowy okres wypowiedzenia określony w Kodeksie pracy, jednak wykładnia logiczna wskazuje, że ustawodawca w tym unormowaniu nie brał pod uwagę możliwości wydłużenia ustawowych okresów wypowiedzenia na podstawie art. 11 k.p. w związku z art. 18

§ 1 k.p. W przypadku bowiem umownego określenia długości okresu wypowiedzenia ponad 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) na przykład określenia go na 6 miesięcy, nie miałyby sensu końcowe zdanie „przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres (...) do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. Skoro odszkodowanie ma być nie niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to znaczy, że maksymalny okres wypowiedzenia, objęty dyspozycją art. 47<sup>1</sup> k.p., wynosi 3 miesiące. Unormowanie to nie dotyczy więc umownego wydłużenia okresów wypowiedzenia, także – okresów krótszych niż 3 miesiące.

Również z uwagi na korelacje systemowe uznać należy, iż art. 47<sup>1</sup> k.p. dotyczy bezpośrednio terminów wypowiedzeń zawartych w Kodeksie pracy, a nie umownych okresów wypowiedzenia. Świadczy o tym bezpośrednio powiązanie odszkodowań z okresami wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartymi w art. 36 § 1 pkt 1 i 3 k.p. (dwa tygodnie oraz trzy miesiące).

Z tych względów nie można w pełni podzielić argumentacji przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 347/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 197, akcentującej przede wszystkim zdanie, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, gdyby faktycznie taki był zamysł ustawodawcy, adekwatnemu fragmentowi art. 47<sup>1</sup> k.p. nadałby treść: "odszkodowanie przysługuje co najmniej w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia". Ustawodawca w analizowanym przepisie wyznaczył jednak w sposób jednoznaczny górny limit odszkodowania w wysokości trzech miesięcy, co oznacza, że przyznanie przez pracodawcę odszkodowania w większej wysokości mogłoby wynikać tylko z jednoznacznego postanowienia układu zbiorowego pracy lub umowy o pracę.

Z wykładni logiczno - semantycznej wynika więc, że wydłużenie okresu wypowiedzenia na podstawie umowy o pracę lub układu zbiorowego pracy nie implikuje przyznania przez sąd pracy odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Nawet więc w przypadku umownego określenia długości okresu wypowiedzenia ponad trzy miesiące, odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. nie powinno przekraczać limitu trzech miesięcy. W przypadku

natomiast umownego wydłużenia ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę: dwa tygodnie lub jeden miesiąc (art. 36 § 1 pkt 1 i 2 k.p.), minimalna kwota odszkodowania równa jest wynagrodzeniu za ustawowy okres wypowiedzenia, a więc odpowiednio – dwa tygodnie lub jeden miesiąc, a górny limit stanowi wynagrodzenie za trzy miesiące.

Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018 nr 8, poz. 105, zawarto konstatację, że maksymalna wysokość odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. odpowiada wynagrodzeniu za trzy miesiące, także gdy dłuższy okres wypowiedzenia wynika z umowy o pracę lub zakładowego układu zbiorowego pracy.

Konkluzję taką potwierdza także wykładnia funkcjonalna. Limitowane odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) nie pozostaje w bezpośrednim związku ze szkodą. W postępowaniu dotyczącym tego roszczenia pracownik nie musi udowadniać przed sądem pracy powstania szkody, ani jej wysokości. Odszkodowanie to, wbrew nazwie, ma więc przede wszystkim charakter pieniężnego zadośćuczynienia za pozbawienie pracownika miejsca zatrudnienia w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Represyjny wobec pracodawcy charakter zadośćuczynienia, mający zapobiegać nieuzasadnionemu rozwiązywaniu umów o pracę, równoważy poczucie krzywdy pracownika; przy czym im dłuższy faktyczny okres zatrudnienia – tym większa może być dolegliwość i odszkodowanie. Odszkodowanie stanowić może także formę zabezpieczenia środków utrzymania pracownika na czas pozyskania nowego źródła dochodu. Umożliwia pracownikowi przeorganizowanie życia zawodowego.

Kompensacyjny charakter ma natomiast określone w art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Zwrócić należy uwagę, że przysługuje ono nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Im dłuższy jest staż pracy u danego pracodawcy – tym niższe przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wynikało to ze szczególnych unormowań art. 471 k.p.c., w myśl którego termin rozprawy powinien być wyznaczony tak, aby od daty

zakończenia czynności wyjaśniających, a jeżeli nie podjęto tych czynności - od daty wniesienia pozwu lub odwołania, do rozprawy nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie. Oznaczało to, iż zgodnie z regulacjami proceduralnymi, sprawa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywrócenie do pracy powinna być zakończona w okresie wypowiedzenia albo tuż po upływie okresu wypowiedzenia.

Po nowelizacji obowiązującej od dnia 7 listopada 2019 r. art. 471 k.p.c. stanowi, że przewodniczący i sąd są obowiązani podejmować czynności tak, by termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc od dnia zakończenia posiedzenia przygotowawczego, a jeżeli go nie przeprowadzono - nie później niż sześć miesięcy od dnia złożenia odpowiedzi na pozew. Dopuszczalne obecnie wyznaczenie terminu rozprawy w terminie nawet 6 miesięcy od wniesienia pozwu (a więc znacznie po upływie okresu wypowiedzenia) podważa *ratio legis* art. 47 k.p., a także w praktyce czyni niemożliwym zrealizowanie przewidzianego w art. 45 § 1 k.p. roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

W odróżnieniu od treści art. 47 k.p., art. 47<sup>1</sup> k.p. przewiduje zasadę, że im dłuższy jest rzeczywisty staż pracy u danego pracodawcy, tym wyższy jest wymiar odszkodowania. Potwierdza to konstatację, że charakter tego ostatniego odszkodowania jest odmienny od charakteru wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z art. 47 k.p.; dominują w nim elementy zadośćuczynienia za krzywdę, a nie – funkcja kompensacyjna. Ustawodawca uznał, że powiązanie wysokości roszczenia z art. 47<sup>1</sup> k.p. z ustawowym okresem wypowiedzenia zapewnia adekwatne zadośćuczynienie, proporcjonalne do rzeczywistego stażu pracowniczego. Niewątpliwie pracownicy z długim stażem zasługują na trzymiesięczne wynagrodzenie odszkodowawcze.

W ocenie Sądu Najwyższego, możliwe jest także uzgodnienie w umowie o pracę, albo w układzie zbiorowym pracy, zarówno dłużnego okresu wypowiedzenia, jak i - niezależnego od tego - uprawnienia do odszkodowania w wysokości wydłużonego okresu wypowiedzenia. Zasada swobody umów została *expressis verbis* wyrażona w art. 353<sup>1</sup> k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie



sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Emanacją tej zasady w prawie pracy jest art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada swobody umów w prawie pracy opiera się na trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze pracodawcy i pracownika, a także w kształtowaniu treści umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369).

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, korelatem wolności kształtowania treści umowy o pracę, a także układów zbiorowych pracy, jest art. 18 § 1 k.p., który akcentuje semiimperatywny charakter większości norm prawa pracy; pozwalają one na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku - na korzyść pracownika. Zapisanie więc w umowie o pracę krótszego od ustawowego okresu wypowiedzenia należałoby ocenić jako klauzulę abuzywną. W tym kontekście należy uznać, że uzgadniając w myśl art. 11 k.p. warunki zatrudnienia pracodawca może uzgodnić z pracownikiem dłuższy okres wypowiedzenia niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy, gdyż na ogół jest to korzystne dla pracownika, zapewniając mu większą stabilizację zatrudnienia. W przypadku wysoko wykwalifikowanych, energicznych pracowników, uzgodnienie takie może być podyktowane także interesem pracodawcy. Za możliwością wydłużenia okresów wypowiedzenia przemawia również aspekt aksjologiczny (gwarancja pozyskiwania przez pracowników o bardzo długim zakładowym stażu dochodu z dotychczasowego zatrudnienia przez dłuższy czas niż przewidziany powszechnie, a także zwiększenie ochrony przed ujemnymi skutkami rozwiązania umowy o pracę w przypadku wydłużenia okresu wypowiedzenia).

Wyłączenie stosowania art. 18 § 1 k.p. do czynności z zakresu prawa pracy może wynikać wprost z treści przepisu lub z jego charakteru (funkcji). Przykładem wyłączenia jest art. 291 § 4 k.p. zakazujący skracania i przedłużania terminów przedawnienia. Jest to przepis ściśle bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*) i do jego naruszenia stosuje się sankcję nieważności (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ściśle bezwzględnie obowiązujące są też art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., a także

przepisy regulujące wynagrodzenie w służbowych stosunkach pracy. Takie ograniczenia nie występują jednak w przypadku art. 47<sup>1</sup> k.p.

*Nota bene* w realiach skargi kasacyjnej, pracodawca wprawdzie zgodził się na zawarcie w umowie o pracę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednak składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zastosował tylko jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a po jego upływie wypłacił powodowi odszkodowanie za pozostałe dwa miesiące. Może to wskazywać na to, że inspiracja do umieszczenia w umowie o pracę zapisu o trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia wyszła ze strony powoda (wydłużenie okresu wypowiedzenia było niewątpliwie korzystne dla powoda).

Z judykatury wynika, że tylko w sytuacji, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie o pracę, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w większej wysokości niż przewiduje to art. 47<sup>1</sup> k.p. Jeśli strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi, pracownik może się domagać odszkodowania tylko w wysokości ustawowego maksymalnego trzymiesięcznego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, OSP 2017 nr 1, poz. 5).

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia oraz odszkodowanie w wysokości umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia, stanowią dwa niezależne od siebie uprawnienia pracownika. Przyznanie w umowie o pracę prawa do dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia, związane z koniecznością wypłacania pracownikowi przez dłuższy okres wynagrodzenia za pracę, nie oznacza bowiem zgody pracodawcy na wypłacenie w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy wyższego odszkodowania niż przewidziany w art. 47<sup>1</sup> k.p. Konkluzję taką potwierdza na przykład postawa strony pozwanej w sprawie objętej niniejszą skargą kasacyjną, która zaakceptowała konieczność wypłaty powodowi wynagrodzenia za dwa dodatkowe miesiące wypowiedzenia, jednak domagała się oddalenia powództwa w pozostałej części, gdyż jej intencją (wolą, zamiarem) przy umownym wydłużeniu okresu wypowiedzenia nie było zobowiązanie się do ewentualnej zapłaty

odszkodowania wyższego niż określony zgodnie z wielkością faktycznego okresu wypowiedzenia.

Podsumowując, wykładnia logiczno – językowa, systemowa oraz funkcjonalna art. 47<sup>1</sup> k.p. prowadzi do konkluzji, iż również w sytuacji, gdy okres faktycznego zatrudnienia pracownika implikował w myśl art. 36 § 1 pkt 2 k.p. jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a w umowie o pracę strony uzgodniły okres wypowiedzenia stosunku pracy w wymiarze trzech miesięcy, dolny i górny limit odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. wyznaczają ustawowe okresy wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 - 3 k.p.).

Ponieważ faktyczny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce uzasadniał w myśl art. 36 § 1 pkt 2 k.p. jednomiesięczny okres wypowiedzenia, powodowi przysługiwało odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. w granicach od jednego do trzech miesięcy. W tym aspekcie zasądzenie przez Sąd drugiej instancji odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda z lapidarnym uzasadnieniem, iż stanowiło to skutek krótkiego okresu zatrudnienia pracownika, naruszało tę regulację prawną. W ocenie Sądu Najwyższego, mimo dyskrecyjnej władzy sądu w kwestii sprecyzowania wysokości odszkodowania, obowiązkiem Sądu Okręgowego było rozważenie wszystkich okoliczności sprawy, a zwłaszcza tego, że wypowiedzenie umowy o pracę okazało się merytorycznie nieuzasadnione oraz było wadliwe pod względem formalnym. Należało wziąć pod uwagę również wolę stron umowy o pracę, które zgodnie wydłużyły okres wypowiedzenia do 3 miesięcy w każdym przypadku, co mogło powodować u powoda uzasadnioną nadzieję i oczekiwania na stabilne zatrudnienie przez długi okres. Dopiero po całościowej ocenie tych okoliczności możliwe byłoby ustalenie adekwatnego odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku niekompletna subsumcja spowodowała konieczność orzeczenia jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (radcę prawnego) zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Koszty pełnomocników stron w sprawie dotyczącej uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (co było przedmiotem początkowego roszczenia powoda) oraz w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, nie powinny być obliczone od wartości przedmiotu sporu. Zgodnie z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268), mającej moc zasady prawnej, podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). W uchwale tej uznano, że należy odmówić stosowania § 12 ust. 1 pkt 2 cytowanego rozporządzenia w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. Stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy więc ustalić według § 5 rozporządzenia, czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, ta zasada prawna jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p. i ma zastosowanie do stawki wynagrodzenia adwokackiego określonej obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), przewidującego w sprawie o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy – stawkę minimalną 180 zł.

Ponadto w sprawie z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, od apelacji wniesionej przez pracodawcę, pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 zł (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2006 r., I UZ 32/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 361). W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2008 r., II PK 6/08, LEX nr

785522, przypomniano, że art. 35 ust. 1 zdanie drugie ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) dotyczy spraw, w których wartość przedmiotu sporu, a nie wartość przedmiotu zaskarżenia, przewyższa kwotę 50.000 zł. Wartość przedmiotu sporu stanowi suma właściwa dla chwili wniesienia pozwu albo dla ostatecznego sprecyzowania żądań przed sądem pierwszej instancji. Tak określona wartość pozostaje niezmienną do końca postępowania (a więc również w postępowaniu kasacyjnym), chyba że w dalszym jego toku nastąpi dopuszczalne przekształcenie przedmiotowe powództwa (jego zmiana) pociągające za sobą zmianę wartości przedmiotu sporu.

W tym kontekście należy stwierdzić, że powód jeszcze w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji sprecyzował roszczenie jako odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zasądzenie więc w zaskarżonym wyroku kosztów procesu w kwocie 3.600 zł wymaga ponownej analizy i szczegółowego uzasadnienia.