



Sygn. akt I PK 227/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa P. B.

przeciwko (...) Bankowi S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy
pracownika,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 11 lipca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w M. zasądził od (...) Banku S.A. w W. na rzecz P. B. kwotę 14.695,59 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w pozostałej części powództwo oddalił.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanym Banku od 2000 r., ostatnio na stanowisku dyrektora operacyjnego z wynagrodzeniem 26.000 zł miesięcznie. W dniu 8 maja 2012 r. zawarto aneks do umowy o pracę podpisany przez dotychczasowy zarząd strony pozwanej - prezesa J. D. (będącego równocześnie szwagrem powoda) i wiceprezesa M. F., w którym wydłużono okres wypowiedzenia do 12 miesięcy. Zmiana warunków zatrudnienia powoda zbiegła się w czasie ze zmianą warunków zatrudnienia dotychczasowych członków zarządu oraz wszczęciem kontroli przez komisję nadzoru finansowego, w wyniku której ostatecznie wprowadzono w pozwanym Banku zarząd komisaryczny od dnia 22 maja 2014 r. W rezultacie dotychczasowy zarząd został odwołany, a zawarte z jego członkami (J. D., M. F. i P. M.) umowy wypowiedziane za 12-miesięcznym okresem wypowiedzenia, a następnie rozwiązane przez zarząd komisaryczny bez wypowiedzenia z ich winy. Powód jest synem A. B. - przewodniczącego rady nadzorczej pozwanego Banku i mężem B. B. - siostry byłego prezesa zarządu J. D. Osoby te również zostały zwolnione przez zarząd komisaryczny. W dniu 30 kwietnia 2014 r. (trzy tygodnie przed powołaniem zarządu komisarycznego) członkowie zarządu strony pozwanej, J. D. i M. F., złożyli powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z zastosowaniem 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podano reorganizację zatrudniania polegającą na dalszym ograniczeniu kosztów zatrudniania w SKOK z zaznaczeniem, że likwidacja stanowiska powoda podyktowana jest wyłącznie przyczynami ekonomicznymi. W trakcie biegnącego wypowiedzenia pozwany Bank, reprezentowany przez zarząd komisaryczny, ujawnił nieprawidłowości w działaniu powoda polegające na powierzeniu samochodów służbowych byłym członkom zarządu J. D. i M. F., przewodniczącemu rady nadzorczej A. B. oraz samemu sobie, bez podpisania

umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, mimo że w stosunku do innych osób taka praktyka była stosowana oraz brak podstaw - z uwagi na pełnioną funkcję - do powierzenia samochodu służbowego przewodniczącemu rady nadzorczej A. B. W dniu 14 lipca 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę „dopuszczenie do wydania i użytkowania samochodów służbowych przez J. D., M. F. i A. B. mimo braku umowy regulującej zasady użytkowania środka trwałego oraz użytkowanie samochodu służbowego przez pracownika przy braku umowy regulującej zasady użytkowania środka trwałego”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było prawidłowe pod względem formalnym, jednak powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnia to uwzględnienie żądania powoda zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy, ale jedynie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu ustawowego okresu wypowiedzenia (za okres od 15 lipca do 31 lipca 2014 r.), a nie do upływu faktycznego okresu wypowiedzenia (30 kwietnia 2015 r.).

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powoda, dzieląc ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji po dokonaniu oceny, że Sąd ten nie uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, co stanowi o bezzasadności podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że istota sporu sprowadzała się do oceny, czy wydłużenie przez strony w aneksie do umowy o pracę okresu wypowiedzenia uprawniało powoda do dochodzenia przewidzianego w art. 60 k.p. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia przysługującego do końca okresu umownego. Zagadnienie to Sąd ten rozstrzygnął negatywnie, odwołując się do stanowisk Sądu Najwyższego zaprezentowanych w wyrokach z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11 oraz z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygору przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia.

Jeżeli więc strony, wydłużając okres wypowiedzenia nie przewidziały odszkodowania w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W ocenie Sądu odwoławczego, podobna sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie, gdyż w § 8 aneksu do umowy o pracę z dnia 8 maja 2012 r. strony wydłużyły okres wypowiedzenia do 12 miesięcy, nie wspominając o ewentualnym odszkodowaniu przysługującym na wypadek rozwiązania umowy. Przy uwzględnieniu treści art. 60 k.p. powód, z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w okresie biegnącego wypowiedzenia, był uprawniony jedynie do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia do upływu ustawowego okresu wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji powołał się ponadto na dodatkowe okoliczności, stwierdzając, że zastrzeżenie przez strony w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia co prawda było dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p., jednak zawarcie porozumienia w tym zakresie zmierzało do obejścia prawa w rozumieniu art. 300 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c. Mianowicie, podpisanie aneksu do umowy wydłużającego powodowi okres wypowiedzenia nastąpiło kilka miesięcy przed wszczęciem kontroli przeprowadzonej u strony pozwanej przez komisję nadzoru finansowego, w wyniku której ostatecznie wprowadzono zarząd komisaryczny. Aneks ten został podpisany w imieniu pozwanego Banku przez prezesa J. D. (szwagra powoda) oraz wiceprezesa M. F. Jak wynika z treści pisma rozwiązującego umowę o pracę, powód z naruszeniem obowiązujących procedur dotyczących korzystania z samochodów służbowych działał na korzyść członków zarządu, którzy aneks ten podpisali. Przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło w umowie o pracę, czyli w akcie prawnym o charakterze indywidualnym, a nie w przepisach obowiązującego u pozwanego regulaminu. Powód nie wyjaśnił, jakie szczególne okoliczności poza obawą o wyniki wszczętej kontroli i utratę pracy przemawiały za wydłużeniem do roku okresu wypowiedzenia, tym bardziej, że po doręczeniu pisma wypowiadającego umowę wystąpił z wnioskiem o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wszystko to wskazuje, że zamiarem stron podpisujących aneks wydłużający okres wypowiedzenia do 12

miesiący była obawa o wyniki kontroli i zapewnienie powodowi maksymalnych korzyści. W ocenie Sądu drugiej instancji, takie działanie było nieważne jako zmierzające do obejścia przepisów prawa.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: I. naruszenie prawa materialnego, a to: 1) art. 36 § 1 pkt 3 związku z art. 18 k.p. przez ich błędną wykładnię, a w następstwie przyjęcie, że powodowi przysługuje odszkodowanie wyłącznie w wysokości ustawowego najwyższego okresu wypowiedzenia, który wynosi trzy miesiące, co w konsekwencji skutkowało uznaniem, że odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustalonego w umowie o pracę łączącej powoda z pozwaną Spółką, tj. dwanaście miesięcy, nie zasługuje na uwzględnienie, podczas gdy postanowienie umowne bardziej korzystne dla pracownika niż przewidziane w przepisach prawa pracy wiąże pracodawcę i jest w pełni skuteczne; 2) art. 60 k.p. przez jego błędną wykładnię, a w następstwie przyjęcie, że mimo wyraźnego wskazania w tym przepisie, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (w niniejszej sprawie do upływu 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia), Sąd uznał, iż odszkodowanie winno odpowiadać wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia; 3) art. 60 w związku z art. 36 § 1 pkt 3 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 361 k.c. przez ich błędną wykładnię i ustalenie, że w przypadku wydłużenia okresu wypowiedzenia i braku wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, pracownikowi służy odszkodowanie wyłącznie za okres ustawowy, podczas gdy odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. pełni zarówno funkcję kompensacyjną jak i represyjną, zaś szkoda, jakiej doznaje pracownik, wobec którego dochodzi do nieuprawnionego rozwiązania stosunku pracy, stanowi wynagrodzenie jakie przysługiwałoby mu za rzeczywisty okres wypowiedzenia, który przewidziany został umową o pracę, nie zaś okres ustawowy przewidziany w wymiarze mniej korzystnym niż ustalony umową o pracę i niestanowiący pełnej rekompensaty szkody; 4) art. 3 w związku z art. 52 § 2 k.p. przez ich błędną wykładnię i brak ustalenia, że doszło do upływu terminu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w sytuacji gdy pozwana Spółka reprezentowana przez zarząd w osobie J. D. i M. F. wiedziała o przyczynie, na

którą powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, co w konsekwencji oznacza, że nie można się powoływać - w przypadku zmiany zarządu - na ponowy bieg terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., jako że przepis ten jednoznacznie wskazuje na osobę pracodawcy, nie zaś na osoby działające w jego imieniu; 5) art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c. przez ich błędną wykładnię i ustalenie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy członkami rodziny jest nieważna jako zmierzająca do obejścia przepisów prawa, podczas gdy w istocie ustawodawca nie przewidział sankcji nieważności w przypadku zawierania umów o charakterze obligacyjnym pomiędzy członkami rodziny, a przy tym, z okoliczności faktycznych sprawy wynikało w sposób obiektywny, co akcentowały strony w toku postępowania przed Sądami obu instancji, że z uwagi na specyfikę zakresu obowiązków powoda, w tym wiedzę co do struktury SKOK „(...)” w M. oraz siatki klientów, wydłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło w celu ochrony SKOK „(...)” przed przekazaniem informacji o strukturze jej klientów, co naraziłoby SKOK „(...)” na ewentualną szkodę; II. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1) art. 387 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i sporządzenie pisemnego uzasadnienia wyroku o treści odmiennej niż uzasadnienie wygłoszone po ogłoszeniu sentencji wyroku w związku z utrwaleniem posiedzenia apelacyjnego za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk i obraz (z uzasadnienia wygłoszonego po ogłoszeniu sentencji wyroku wynikało, że wyłączną podstawą oddalenia apelacji jest zawarcie umowy o pracę między powodem a jego szwagrem, co czyni ją nieważną jako zawartą pomiędzy członkami rodziny na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c.); 2) art. 387 § 2¹ k.p.c. przez jego niezastosowanie i ograniczenie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyłącznie do wyjaśnienia podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa, podczas gdy powód w apelacji kwestionował ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, do których to zarzutów Sąd odwoławczy się nie odniósł, całkowicie je pomijając; 3) art. 233 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego niezgodnie z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i „przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej

instancji”, względnie o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 273.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2014 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Nieskuteczne okazały się zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Po pierwsze, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, do której to sfery art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się wprost (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574 i powołane w nim orzeczenia). Po drugie, art. 387 § 1 k.p.c. określa rodzaj i charakter orzeczeń podlegających pisemnemu uzasadnieniu przez sąd drugiej instancji z urzędu lub na wniosek strony. W sferze objętej tym przepisem nie mieści się zagadnienie sporządzenia przez sąd odwoławczy pisemnego uzasadnienia wyroku w sposób nieodpowiadający podanym ustnie zasadniczym powodom rozstrzygnięcia lub uzasadnieniu wygłoszonemu (art. 326 § 3 i art. 328 § 1¹ w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Ponieważ po myśli art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany nie tylko granicami zaskarżenia ale również granicami jej podstaw, nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach. Brak spójności pomiędzy przepisami wypełniającym podstawę kasacyjną i uzasadnieniem tej podstawy zwalnia Sąd Najwyższy od obowiązku odnoszenia się do takiej konstrukcji (por. np. wyrok z dnia 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15, LEX nr 2240406). Po trzecie, z art. 387 § 2¹ k.p.c. wynika, że sąd drugiej instancji może ograniczyć treść uzasadnienia do wyjaśnienia jedynie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa tylko wtedy, gdy nie przeprowadził postępowania dowodowego ani nie zmienił ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, a w apelacji nie zgłoszono zarzutów dotyczących tych ustaleń. W przeciwnym wypadku uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno czynić zadość wymaganiom art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2016 r., V CSK 612/15, LEX nr 2108511). Wbrew wywodom skarżącego, Sąd odwoławczy sprostał temu obowiązkowi, gdyż zdał relację z ustaleń poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, które po rozpoznaniu sprawy i zarzutów apelacyjnych w

całości zaaprobował, w wyniku czego stały się one także jego ustaleniami. Natomiast nieodniesienie się przez sąd drugiej instancji do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji należy do sfery regulowanej przez art. 378 § 1 k.p.c., którego obrazy skarżący nie podnosi.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 36 § 1 pkt 3 w związku z art. 18 k.p., gdyż Sąd odwoławczy nie zanegował dopuszczalności - w świetle art. 18 § 2 k.p. - zastrzeżenia przez strony umowy o pracę 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Dotyczy to również zarzutu obrazy art. 3 w związku z art. 52 § 2 k.p. Przepisy te nie były przez Sąd drugiej instancji stosowane, a tym samym Sąd ten nie mógł ich naruszyć przez „błędną wykładnię i brak ustalenia, że doszło do upływu terminu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Wreszcie art. 361 k.c. nie znajduje w sprawie zastosowania i nie był stosowany przez Sąd drugiej instancji, gdyż - w myśl art. 300 k.p. *a contrario* - nie stosuje się przepisów prawa cywilnego w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2016 r., II PK 110/15, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 9, s. 478), w tym wypadku art. 60 k.p., stanowiącym podstawę prawną żądania skarżącego.

Usprawiedliwiony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 60 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Z przepisu tego wynikają określone konsekwencje. Po pierwsze, ma on zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem i było uzasadnione lub nie zostało przez pracownika zakwestionowane w sposób przewidziany prawem (zaskarżone do sądu), natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe. Po drugie, w takim wypadku roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ograniczone są do prawa żądania odszkodowania, z wyłączeniem roszczenia o przywrócenie do pracy. Jest to zrozumiałe, gdyż z jednej strony - bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje co prawda ustanie stosunku pracy przed upływem okresu wypowiedzenia, ale z drugiej strony - jeżeli stosunek pracy nie zostałby rozwiązany

(wadliwie) bez wypowiedzenia, to i tak ustałby z upływem okresu prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. Po trzecie, z uwagi na tę szczególną sytuację, wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (art. 47¹ w związku z art. 45 § 1, art. 58 § 4 k.p.) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹, art. 58 k.p.), ale została odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskiwałby przez czas do upływu bieżącego okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy. W rozważanej regulacji wyrażona zatem została z jednej strony - funkcja represyjna świadczenia odszkodowawczego, przysługującego niezależnie od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody i jej wysokości, a z drugiej strony i przede wszystkim - funkcja kompensacyjna odszkodowania, polegająca na wyrównaniu szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrażającej się w utracie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby do czasu upływu obowiązującego go okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie rozwiązał z nim wcześniej umowy o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem.

Nie jest to zatem, wbrew wywiadowi Sądu drugiej instancji, sytuacja podobna do rozważanej w sprawach, w których Sąd Najwyższy wyraził poglądy, że okres wypowiedzenia jako miernik odszkodowania należnego pracownikowi z mocy art. 55 § 1¹ k.p. odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106) oraz że odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli strony umownie przedłużyły okres wypowiedzenia, nie przewidując wyrażnie przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia (wyrok z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30). Przyjęcie trafności wykładni Sądu odwoławczego doprowadziłoby do niedającego się pogodzić z treścią art. 60 k.p. wniosku, że w przypadku wydłużenia przez strony umowy o pracę okresu wypowiedzenia i bezprawnego rozwiązania

przez pracodawcę umowy o pracę już po upływie maksymalnego ustawowego okresu wypowiedzenia, pracownik zostałby pozbawiony nie tylko roszczenia o przywrócenie do pracy, ale również zagwarantowanego tym przepisem prawa do odszkodowania. Takiego zastrzeżenia art. 60 k.p. nie zawiera. Prowadzi to do wniosku, że odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu obowiązującego strony wydłużonego okresu wypowiedzenia.

Zasadny jest również zarzut naruszenia art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., a w istocie obrazy art. 58 § 1 k.c., na którym oparł swoje rozstrzygnięcie Sąd drugiej instancji, przyjmując, że działanie stron umowy o pracę polegające na wydłużeniu okresu wypowiedzenia było *ex lege* nieważne jako zmierzające do obejścia prawa.

W myśl art. 58 § 1 k.c., czynność prawna jest nieważna, jeżeli jest sprzeczna z ustawą albo ma na celu obejście ustawy. Przyjmuje się, że treść czynności prawnej jest sprzeczna z ustawą wówczas, gdy zawiera postanowienia z nią sprzeczne albo gdy nie zawiera treści przez ustawę nakazanych. Z kolei za czynności służące obejściu ustawy uważa się czynności wprowadzające niezawierające elementów zabronionych przez prawo, ale służące realizacji celu zabronionego przez ustawę. Inaczej rzecz ujmując, celem, z powodu którego czynność prawna może być uznana za nieważną, jest skutek, który nie mieści się w jej treści i nie jest typowy, ale który czynność ta pozwala osiągnąć. Skutek ten powinien być nie tylko wiadomy stronom czynności, ale także objęty ich zamiarem, przy czym czynność podejmowana jest po to, aby go osiągnąć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r., II CSK 557/12, OSNC 2014 nr 2, poz. 13). O czynności prawnej (także zawarciu umowy) mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Natomiast dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa z nią wiąże nie ma na celu obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366).

Sąd drugiej instancji uznał, że o zawarciu spornego aneksu w celu obejścia prawa świadczy obawa stron o wyniki mającej nastąpić w przyszłości kontroli

finansowej i zamiar zapewnienia powodowi maksymalnych korzyści, nie wskazał jednak przepisu (przepisów) prawa, z którymi osiągnięcie opisanego skutku miałyby być sprzeczne. Wystarczy zatem stwierdzić, że taka motywacja stron czynności prawnej i wywołany tą czynnością skutek w postaci prawa pracownika do wynagrodzenia za czas wydłużonego okresu wypowiedzenia nie są sprzeczne z prawem i nie świadczą o zamiarze jego obejścia w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. O sprzeczności z prawem celu spornego porozumienia nie świadczy również podkreślona przez Sąd odwoławczy okoliczność, że po doręczeniu pisma wypowiadającego umowę o pracę skarżący wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy (odsunięcie go od świadczenia pracy) w okresie wypowiedzenia zależy od woli pracodawcy. Co do zasady okres wypowiedzenia jest okresem zatrudnienia i zostają w nim zachowane wszystkie prawa i obowiązki stron stosunku pracy wynikające z art. 22 § 1 k.p. Oznacza to, że w okresie wypowiedzenia pracownik zobowiązany jest do wykonywania na rzecz pracodawcy umówionej pracy, a pracodawca do wypłaty pracownikowi należnego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254 i powołane w nim orzecznictwo). Jednak z poczynionych w sprawie ustaleń nie wynika, aby zamiarem stron zawierających porozumienie było zapewnienie skarżącemu wypłaty wynagrodzenia przez czas wydłużonego okresu wypowiedzenia, przy jednocześnie założonym braku realizacji przez skarżącego obowiązku wykonywania pracy.

Powyższe nie oznacza przesądzenia zasadności zgłoszonego przez skarżącego roszczenia o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia przysługującego za czas do upływu okresu wypowiedzenia wydłużonego do 12 miesięcy. Powołane przez Sąd drugiej instancji okoliczności mogą być bowiem rozpatrywane w kontekście ewentualnej nieważności spornego porozumienia z uwagi na sprzeczność jego treści z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) bądź nadużycia prawa przez skarżącego wskutek niezgodności realizowanego przez niego roszczenia o zapłatę odszkodowania w dochodzonym zakresie z zasadami współżycia społecznego, a przede wszystkim z

jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.). Sąd drugiej instancji nie rozważał jednak sprawy w tych aspektach.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.