



Sygn. akt I PK 243/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. C.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 1.350 zł
(jeden tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem
z 14 grudnia 2016 r. zasądził powodowi P. C. od pozwanego pracodawcy

D. spółki z o.o. we W. wynagrodzenia za październik i listopad 2016 r. w kwotach po 12.800 zł odsetkami a oddalił żądanie wynagrodzenia za grudzień 2016 r. jako przedwczesne.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 11 maja 2017 r. uwzględnił apelację powoda i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził powodowi wynagrodzenie 12.800 zł za grudzień 2016 r. z odsetkami, orzekając też o kosztach i oddalając apelację pozwanego.

Spór dotyczył okresu wypowiedzenia i terminu ustania zatrudnienia powoda, który był zastępcą dyrektora ds. finansów, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z 9 marca 2015 r. Na mocy porozumienia z 26 sierpnia 2015 r. strony zmieniły umowę o pracę, wprowadzając ust. 3 w § 6 umowy o treści *„Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 3 miesiące i kończy się odpowiednio wraz z końcem roku kalendarzowego, w którym jedna ze stron złożyła oświadczenie o zamiarze rozwiązania umowy za wypowiedzeniem”*. Wydłużony okres wypowiedzenia miał być jedną z form wynagrodzenia pracownikom niekorzystnych dla nich zmian regulaminu wynagradzania. W podobny sposób zostały zmienione umowy o pracę innych pracowników pozwanego. 29 czerwca 2016 r. powód otrzymał od pozwanego propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z końcem września 2016 r., jednakże nie przyjął tej propozycji. 29 czerwca 2016 r. wypowiedziano mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 września 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy. 30 września 2016 r. powód przekazał pozwanemu narzędzia pracy i równocześnie złożył oświadczenie o gotowości do świadczenia pracy w dalszej części okresu wypowiedzenia wynikającej z umowy o pracę. Powodowi nie udało się podjąć innej pracy.

Sąd pierwszej instancji za podstawę uwzględnienia żądania przyjął art. 9 i art. 18 k.p. i wskazał, że możliwym jest wprowadzenie do umów o pracę rozwiązań korzystniejszych niż wynikające z Kodeksu pracy, również w zakresie długości okresów wypowiedzenia czy też sposobów liczenia tych okresów. Bada się w takich sytuacjach jedynie interes pracownika i nie ma podstaw do zastąpienia zapisów umów o pracę regulacjami kodeksowymi w sytuacji, gdy uważa się, że zapisy umów o pracę są ze szkodą dla pracodawcy. W umowie o pracę powoda mógł się

znaleźć zapis o wydłużeniu jego okresu wypowiedzenia do trzech miesięcy niezależnie od stażu pracy u danego pracodawcy i mógł się znaleźć również zapis o innym sposobie liczenia końca tego okresu, to znaczny z końcem roku kalendarzowego, w którym wypowiedzenie zostało złożone. Taki zapis znalazł się w umowach o pracę wszystkich pracowników pozwanego. Z punktu widzenia pracownika co do zasady jest on korzystniejszy niż zapisy Kodeksu pracy. Zresztą taka regulacja nie jest obca samym przepisom prawa pracy (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela). Należy więc uznać, że okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda powinien się zakończyć 31 grudnia 2016 r. Przy takim sposobie liczenia okresu wypowiedzenia powoda zachowany jest warunek trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który kończy się z końcem miesiąca kalendarzowego a dodatkowo na koniec roku kalendarzowego. Sąd na podstawie art. 49 k.p. uznał, że umowa o pracę powoda rozwiązała się 31 grudnia 2016 r. a za okres od 1 października do 30 listopada 2016 r. należy się mu wynagrodzenie po 12.800 zł za każdy miesiąc. Na dzień wyrokowania żądanie wynagrodzenia za grudzień nie było wymagalne.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyły obie strony.

Sąd Okręgowy za zasadną uznał tylko apelację powoda. Uchybienie pozwanego pracodawcy przy wypowiedzeniu umowy o pracę polegało na zastosowaniu krótszego od określonego w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z 26 sierpnia 2015 r. okresu wypowiedzenia i w związku z tym pracownikowi przysługuje wynagrodzenia do czasu, w którym upływał ustalony w porozumieniu okres wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że do rozwiązania umowy o pracę doszło 31 grudnia 2016 r. W związku z tym powodowi przysługiwało wynagrodzenie do tego dnia w oparciu o przepis art. 49 k.p. Uzasadniało to orzeczenie reformatoryjne i zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za grudzień 2016 r.

W uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c. Okres wypowiedzenia to czas, który ma upłynąć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania stosunku pracy z mocy oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Okres ten nie może być krótszy od okresów ustanowionych przez Kodeks pracy. Strony zgodnie ustaliły

na mocy porozumienia z 26 sierpnia 2015 r., że okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące i kończy się z końcem roku kalendarzowego, w którym jedna ze stron złożyła oświadczenie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym okres wypowiedzenia kończy się w ostatnim dniu miesiąca, co oznacza koniec roku kalendarzowego, tj. z dniem 31 grudnia (art. 30 § 2¹ k.p.). Zawarte porozumienie w żaden sposób nie modyfikuje przepisu art. 30 § 2¹ k.p. Nie doszło do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. Nie tylko powodowi zaproponowano zmianę umowy o pracę w zakresie okresu wypowiedzenia. Podobne rozwiązania znalazły odzwierciedlenie w umowach o pracę pozostałych pracowników. Podstawą do zawarcia porozumienia była zmiana warunków pracy polegająca na zmianie wysokości wynagrodzenia, zmianie zasad wynagrodzenia, poprzez wprowadzenie prowizji uzależnionej od efektywności pracy powoda oraz premii za brak absencji w pracy. Nie doszło do naruszenia art. 110 k.c. i 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. Strony w porozumieniu z 26 sierpnia 2015 r. nie zmieniły liczenia terminów wypowiedzenia. Na mocy porozumienia okres wypowiedzenia kończył się w ostatnim dniu miesiąca – 31 grudnia. Bezzasadny był także zarzut naruszenia art. 18 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 112 k.c. Strony mogą przyjąć w umowie o pracę postanowienia, które będą korzystniejsze dla pracownika (uchwała Sądu Najwyższego z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, wyroki Sądu Najwyższego z 2 października 2003 r., I PK 416/02 i z 12 lipca 2012 r., II PK 300/11).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

I. prawa materialnego:

1) art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c., polegające na błędnej wykładni przepisu i mylnym przyjęciu, że pozwana nieprawidłowo obliczyła okres wypowiedzenia umowy o pracę, co ujawnia wprost, że Sąd Okręgowy nie zauważył różnicy pomiędzy terminami prawnymi, tj. „okres wypowiedzenia” (art. 36 k.p.) a „terminem liczenia okresu wypowiedzenia” (art. 30 § 2¹ k.p.) i zrównuje ze sobą znaczenia tych dwóch różnych pojęć prawnych, co powoduje, że Sąd Okręgowy aprobuje tym samym niedopuszczalną tezę naruszając prawo, że: - drogą umowy stron możliwa jest zmiana przepisów prawa pracy bezwzględnie obowiązujących *ius cogens*, tj. przepisów dotyczących

„terminów liczenia wypowiedzenia” w ten sposób, że pomimo istnienia przepisów bezwzględnie obowiązujących co do terminów liczenia okresów wypowiedzenia umowy o pracę obowiązujących tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, które winny kończyć się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca, wg Sądu Okręgowego strony mogły porozumieniem z 26 sierpnia 2015 r. zmienić te terminy na terminy roczne liczone ze skutkiem na koniec roku – w sytuacji, gdy w ocenie pozwanego przepisy bezwzględnie obowiązujące, jakim jest m.in. art. 30 § 2¹ k.p. dot. terminów liczenia okresu wypowiedzenia (a nie okresów wypowiedzenia regulowanych art. 36 k.p. – jak myli te pojęcia Sąd Okręgowy) nie mogą być nigdy zmieniane umową stron (choćby korzystną dla pracownika), albowiem ustawodawca nie dopuszcza zmiany przepisów bezwzględnie obowiązujących i nie nadał im charakteru dyspozytywnego, co powoduje, że strony związane są kodeksowym sposobem liczenia terminów okresów wypowiedzenia (mylonych przez Sąd Okręgowy z okresami wypowiedzenia z art. 36 k.p.), natomiast ewentualna próba dokonania zmiany tychże terminów przez strony nie wywołuje skutku prawnego i jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.;

2) art. 8 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p., polegające na błędnej wykładni przepisu i mylnym przyjęciu, że przy rozstrzyganiu sprawy nie doszło do zmiany „terminów liczenia okresów wypowiedzenia” z art. 30 § 2¹ k.p., co ujawnia, że Sąd Okręgowy nie zauważa różnicy pomiędzy terminami prawnymi, tj. „okres wypowiedzenia” (art. 36 k.p.) a „termin liczenia okresów wypowiedzenia” (art. 30 § 2¹ k.p.) i zrównuje ze sobą znaczenia tych dwóch różnych pojęć prawnych, co powoduje, że Sąd Okręgowy aprobuje tym samym niedopuszczalną tezę, że: - korzysta z ochrony prawa umowna zmiana przepisu bezwzględnie obowiązującego co do obliczania terminów okresów wypowiedzenia liczonych wg Kodeksu pracy w tygodniach i miesiącach, o jakich mowa w art. 30 § 2¹ k.p., na terminy liczone w latach ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego, o jakich jest mowa wyłącznie w art. 112 k.c., w sytuacji, gdy takie działanie – zmiana terminów liczenia okresów wypowiedzenia z art. 30 § 2¹ k.p. (a nie jak błędnie przyjmuje Sąd okresów wypowiedzenia z art. 36 k.p.) – jest jawnie sprzeczna z prawem i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, nie stanowi wykonania prawa, nie korzysta

z ochrony, gdyż nie każda zmiana umowy o pracę, dokonana na mocy zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) korzysta z ochrony prawnej i jest jako taka ważna i prawnie skuteczna, gdyż art. 8 k.p. wprowadza granice dopuszczalnej prawem i uprawnionej modyfikacji stosunków prawnych z zakresu prawa pracy, które w niniejszej sprawie zostały przekroczone (zakaz wykładni rozszerzającej i naruszenia przepisów bezwzględnie obowiązujących nawet na podstawie art. 18 k.p.);

3) art. 110 k.c. i art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p., polegające na błędnej wykładni przepisów i mylnym przyjęciu, że przy rozstrzyganiu sprawy nie doszło do nieuprawnionej zmiany „terminów liczenia okresów wypowiedzenia” z art. 30 § 2¹ k.p. na terminy przewidziane wyłącznie w Kodeksie cywilnym na podstawie art. 112 k.c., co ujawnia, że Sąd Okręgowy nie zauważa różnicy pomiędzy terminami prawnymi, tj. „okres wypowiedzenia” (art. 36 k.p.) a „termin leczenia okresów wypowiedzenia” (art. 30 § 2¹ k.p.) i zrównuje ze sobą znaczenia tych dwóch różnych pojęć prawnych, co powoduje, że Sąd Okręgowy aprobuje tym samym niedopuszczalną tezę, że: - możliwa jest umowna zmiana bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa pracy dotyczącego „liczenia terminów okresów wypowiedzenia”, tak jak ma to miejsce w prawie cywilnym, gdzie przewidziano terminy tygodniowe, miesięczne i roczne – w sytuacji, gdy w ocenie pozwanej na gruncie prawa pracy niedopuszczalna jest zmiana sposobu „liczenia terminów okresów wypowiedzenia” (nie jak myli Sąd Okręgowy z okresami wypowiedzenia z art. 36 k.p.) z miesięcznej na roczną ze skutkiem na koniec roku, a zmiana dokonana na tej podstawie jest nieskuteczna i nieważna z mocy prawa, natomiast w miejsce nieważnych przepisów stosować się winno przepisy bezwzględnie obowiązujące prawa pracy, tj. art. 30 § 2¹ k.p., czego Sąd Okręgowy nie uczynił;

4) art. 18 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 112 k.c., polegające na błędnej wykładni przepisu i mylnym przyjęciu, że porozumienia zmieniające mogą modyfikować przepisy prawa pracy na korzyść pracownika oraz, że przy rozstrzyganiu sprawy nie doszło do nieuprawnionej zmiany „terminów liczenia okresów wypowiedzenia” z art. 30 § 2¹ k.p., co ujawnia, że Sąd Okręgowy nie zauważa różnicy pomiędzy terminami prawnymi, tj. „okres

wypowiedzenia” (art. 36 k.p.) a „termin liczenia okresów wypowiedzenia” (art. 30 § 2¹ k.p.) i zrównuje ze sobą znaczenia tych dwóch różnych pojęć prawnych, co powoduje, że Sąd Okręgowy aprobuje tym samym niedopuszczalną tezę, że: - postanowienia porozumienia zmieniającego z 26 sierpnia 2015 r. do umowy o pracę z 9 marca 2015 r. korzystne dla pracownika w myśl art. 18 k.p. powodują zmianę przepisów prawa pracy bezwzględnie obowiązujących, a to art. 30 § 2¹ k.p. co do zmiany terminów liczenia okresów wypowiedzenia z terminu miesięcznego na roczny ze skutkiem na koniec roku – w sytuacji, gdy w ocenie pozwanej skoro ustawodawca inaczej uregulował sposób liczenia terminów w Kodeksie pracy (terminy liczone w tygodniach lub miesiącach) aniżeli w Kodeksie cywilnym (terminy tygodniowe, miesięczne, roczne) i dodatkowo zakwalifikował przepis Kodeksu pracy jako bezwzględnie obowiązujący a przepis Kodeksu cywilnego jako przepis dyspozytywny podlegający zmianom stron, to przepis art. 30 § 2¹ k.p. jako *ius cogens* powinien być ściśle wykładany i zawsze stosowany przy liczeniu terminów wypowiedzenia umów o pracę, nie powinien być zmieniany, a przepisy Kodeksu cywilnego nie powinny być w ogóle odpowiednio stosowane w sprawach pracowniczych (zakaz wykładni rozszerzającej);

II. przepisów postępowania: art. 386 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. odpowiednio przez: niezastosowanie przepisu i należyłą wykładnię przez Sąd Okręgowy i nie uwzględnienie apelacji, a tym samym błędne przyjęcie za Sądem Rejonowym, że: - porozumieniem zmieniającym z 26 sierpnia 2015 r. do umowy o pracę z 9 marca 2015 r. strony umowy były władne zmienić bezwzględnie obowiązujący przepis prawa co do terminów liczenia okresów wypowiedzenia, o jakich mowa w art. 30 § 2¹ k.p., jeśli zmiana byłaby korzystna dla pracownika i dokonana na podstawie art. 18 k.p. w sytuacji, gdy przepisy bezwzględnie obowiązujące nie mają charakteru dyspozytywnego i nie podlegają zmianie nawet umową stron, która jest korzystna dla pracownika, albowiem działanie takie nie stanowi wykonywania prawa, nie korzysta z ochrony, jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i nieważne z mocy prawa (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 8 k.p.), co powoduje, że w miejsce nieważnych przepisów umownych stosuje się

bezwzględnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 30 § 2¹ k.p., czego nie zastosował Sąd Okręgowy w B..

Powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym 2.460 zł kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne z następujących przyczyn.

Treść stosunku pracy wyznacza umowa o pracę i ustawa (art. 1 i 2 k.p.).

Nie narusza art. 30 § 2¹ k.p. umowa pracownika i pracodawcy przyjmująca, że po wypowiedzeniu umowy o pracę okres wypowiedzenia skończy się z końcem roku kalendarzowego. Tak określony termin również upływa z końcem miesiąca.

Skarżący niezasadnie przyjmuje, że umówiony trzymiesięczny okres wypowiedzenia rozpoczął się po wypowiedzeniu z początkiem kolejnego miesiąca. Tak jest w sytuacji zwykłej.

Strony w umowie zapewne miały ją na uwadze, skoro przyjęły, że nie decyduje moment wypowiedzenia lecz termin w którym dojdzie do ustania zatrudnienia skutkiem wypowiedzenia. Koniec roku kalendarzowego jest tym terminem, co oznacza, że koniec okresu wypowiedzenia przesuwają na ostatni dzień miesiąca w roku, w którym wypowiedziano umowę o pracę. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że taka umowa nie wiązała stron bo była nieważna.

Przepis art. 30 § 2¹ k.p. może być uznany za bezwzględnie obowiązujący w części łączącej koniec okresu wypowiedzenia z ostatnim dniem miesiąca. Taki termin ma uzasadnienie praktyczne. Związany jest z organizacją pracy, w tym z ukształtowanym porządkiem zatrudnienia pracowniczego, czasem pracy, rozliczeniem świadczeń. Uwzględnia interes pracownika i pracodawcy. Strona może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, które upłynie w ostatnim dniu miesiąca. Jeśli więc strony zgodnie przyjmują, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę upływ okresu wypowiedzenia nastąpi tylko w jednym z dopuszczalnych terminów miesięcznych, czyli z końcem roku kalendarzowego, to taka umowa nie jest niedozwolona. Ponadto może uwzględniać interes obu stron. Przykładowo zatrudnienie pracownika na określonym stanowisku, np. księgowego,

może skłaniać strony do ustalenia (umówienia) upływu okresu wypowiedzenia w ostatnim dniu roku lub w ostatnim dniu pierwszego kwartału następnego roku (czyli też w ostatnim dniu miesiąca). Skarżący pomija całkowicie ustaloną przez Sąd powszechny kauzę przyjętej przez strony zmiany terminu końca okresu wypowiedzenia. Ustalono, że zmiana terminu nie obejmowała tylko powoda lecz również innych pracowników i miała „kompensować” zmiany w regulaminie wynagradzania. Nie decyduje to zasadniczo o wykładni prawa, gdyż strony w drodze umowy mogą nawet w indywidualnym przypadku określić, że po wypowiedzeniu okres wypowiedzenia upłynie z końcem roku kalendarzowego. Umowa o pracę oparta jest wszak na woli stron (art. 11 k.p.) a porozumienie stron jest również zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Te zasady również decydują o wykładni i stosowaniu art. 30 § 2¹ k.p. Równowaga wynika także z tego, że umówiony termin końca okresu wypowiedzenia obowiązuje w przypadku wypowiedzania umowy przez pracownika.

Nie jest zatem zasadne poszukiwanie podstawy nieważności w art. 58 k.c. Przede wszystkim dlatego, że zobowiązania cywilne mają u podstaw zasadę swobody umów, oczywiście nie nieograniczoną (art. 353¹ k.c.). Zasada ta wyprzedza zatem klauzule z art. 58 k.c. Nawet wówczas należy sprecyzować czy nieważność czynności prawnej spowodowana jest jej sprzecznością z ustawą czy wynika z obejścia prawa. Prawo pracy samodzielnie reguluje koniec okresu wypowiedzenia i jak wskazano umowa stron nie naruszała art. 30 § 2¹ k.p., dlatego nie ma uzasadnienia do stosowania art. 58 k.c. na podstawie art. 300 k.p.

Wbrew zarzutom skargi w sprawie nie naruszono art. 110 i 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. Błędnie skarżący przyjmuje, że w umowie doszło do zmiany terminu z art. 30 § 2¹ k.p. na termin przewidziany wyłącznie w kodeksie cywilnym na podstawie art. 112 k.c. Nie ma podstaw do stosowania art. 300 k.p. i przepisów o terminach prawa cywilnego, gdyż prawo pracy ma własne uregulowanie dotyczące okresów i terminu wypowiedzenia (art. 30 § 2¹ k.p., art. 36 k.p.). Przepis art. 30 § 2¹ k.p. nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania i wyłącza w tym zakresie stosowanie art. 112 k.c.

Termin wypowiedzenia określony przez strony nie jest roczny i termin nie upływa po roku. Wypowiedzenie umowy o pracę składa się z okresu wypowiedzenia i końca okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia nie jest oderwany od ustawowego terminu, w którym wypowiedzenie się kończy (art. 30 § 2¹ k.p.). Umowa stron co do upływu okresu wypowiedzenia z końcem roku kalendarzowego nie wydłuża okresu wypowiedzenia, bo ten strony zgodnie określiły na trzy miesiące (co nie jest kwestionowane). Jednak faktyczny okres wypowiedzenia może wydłużyć wcześniejsze wypowiedzenie przy jednoczesnej umowie łączącej koniec wypowiedzenia z końcem roku kalendarzowego. Całość trzech elementów wypowiedzenia określonych w umowie oznacza, że po wypowiedzeniu okres wypowiedzenia skończy się z końcem roku kalendarzowego. Umowa, która tak określa koniec okresu wypowiedzenia nie przesądza jednocześnie innych roszczeń ze względu na sposób liczenia faktycznego okresu wypowiedzenia. Pozostając tylko na gruncie samej ustawy przyjmuje się w orzecznictwie, że wypowiedzenie faktycznie jest dłuższe, czyli liczone jest od wypowiedzenia (zob. choćby wyroki Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 i z 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10). W tej sprawie jednak prymat ma umowa stron co tym bardziej pozwala przyjąć, że wcześniejsze wypowiedzenie faktycznie wydłuża okres wypowiedzenia. Inaczej mówiąc ustalony umową stron trzymiesięczny zamiast jednomiesięcznego okres wypowiedzenia ma znaczenie minimalne. Umowa wymagała jednocześnie, że wypowiedzenie mogło zostać złożone najpóźniej we wrześniu, jednak strony nie zastrzegły, że wypowiedzenie nie mogło zostać dokonane wcześniej. Wówczas nie można stwierdzić, że nie rozpoczyna się okres wypowiedzenia bo obowiązuje również ta część umowy, która koniec okresu wypowiedzenia łączy z końcem roku. Wypowiedzenie jest oświadczeniem woli i powinno być zgodne z ustawą, a gdy strony uzgodnią warunki wypowiedzenia niesprzeczne z ustawą, to również z umową. Warunki podstawowe to umowny trzymiesięczny okres wypowiedzenia upływający z końcem roku. Wypowiedzenie złożone zatem w czerwcu było skuteczne jednak obowiązywała też umowa łącząca koniec okresu wypowiedzenia z końcem roku kalendarzowego.

Przepis art. 49 k.p. ma zastosowanie również do umownego okresu wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę

kasacyjną tylko w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.). W skardze pozwany nie zarzuca naruszenia art. 49 k.p. Nie zarzuca również naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem, które ma na uwadze choćby art. 45 k.p.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 30 § 2¹ k.p. Klauzula generalna z art. 8 k.p. ustępuje przed tym co strony mogą same uregulować na podstawie umowy. Zapis umowy dotyczący wydłużenia okresu wypowiedzenia i jednocześnie określenia końca okresu wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 2¹ k.p. Jak wyżej zauważono przyjęcie takiej umowy nie odnosiło się tylko do powoda, ale i do innych pracowników. Wedle ustaleń miało też określone uzasadnienie kauzalne łączone ze zmianą regulaminu wynagradzania. Umowa niesprzeczna z ustawą wiązała strony (*pacta sunt servanda, volenti non fit injuria*). Skarżący nie konkretyzuje zarzutu, że umowa była „*jawnie sprzeczna z prawem i społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa ...*”.

Odnosi się to również do zarzutu naruszenia art. 18 k.p. Przepis miałby zastosowanie tylko do ochrony pracownika, gdyby zostały naruszone uprawnienia minimalne określone w ustawie. Na gruncie tej regulacji nie powstaje więc roszczenie podmiotowe dla pracodawcy. Nie stanowi zatem podstawy do pominięcia zapisu umowy jako nieważnego.

Uprawnione jest zatem końcowe stwierdzenie, że ustawowe uregulowanie, iż okres wypowiedzenia umowy pracę obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.) nie powoduje nieważności aneksu do umowy o pracę, w którym strony zgodnie przyjęły, że okres wypowiedzenia skończy się z końcem roku kalendarzowego. Porozumienie stron jest podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę, wypowiedzenie jest kolejnym sposobem, co potwierdza że w drodze porozumienia strony mogą modyfikować końcowy okres wypowiedzenia indywidualnego z zachowaniem terminu z art. 30 § 2¹ k.p.

Zarzuty procesowe nie są zasadne, gdyż Sąd oddalił apelację pozwanego, dlatego nie naruszył art. 386 k.p.c. Nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 328 § 2 k.p. Nie jest to przepis, który służy do podważenia podstawy materialnej rozstrzygnięcia. Natomiast art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio odnosi się

do ustalania faktów i oceny dowodów, dlatego nie może być podstawą zarzutu podstawy kasacyjnej ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c.

W skardze pozwany poinformował o zmianie firmy pozwanego pracodawcy na A. Sp. z o.o.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie stawki minimalnej, wynikającej z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, jednak z uwzględnieniem regulacji z § 15 ust. 2 tego rozporządzenia – stanowiącej, że opłatę w sprawach niewymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości równej stawce minimalnej – dlatego nie można było uwzględnić żądania zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wedle złożonego spisu kosztów a tylko „*według norm przepisanych*”.