



Sygn. akt II PK 237/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa Urzędu Gminy w P.
przeciwko R. B.
o pozbawienie wykonalności tytułu wykonawczego i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 17 marca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda Urzędu Gminy w P. na rzecz
pozwanego R. B. kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w J. wyrokiem z dnia 3 listopada 2016 r. pozbawił wykonalności w całości tytuł wykonawczy w postaci wyroku Sądu Okręgowego w J.

z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], zmieniający wyrok Sądu Rejonowego w J. z dnia 30 kwietnia 2015 r., IV P [...], zaopatrzony w klauzulę wykonalności postanowieniem Sądu Okręgowego w J. z dnia 3 grudnia 2015 r. (pkt I), zasądził od pozwanego R. B. na rzecz powoda Urzędu Gminy w P. kwotę 1.626 zł z ustawowymi odsetkami (pkt II) oraz orzekł o kosztach postępowania (pkt III).

W sprawie tej Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany R. B. był zatrudniony w Urzędzie Gminy w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od stycznia 2007 r. do dnia 31 maja 2015 r. na stanowisku kierownika referatu gospodarki komunalnej. Od dnia 5 grudnia 2014 r. do dnia 17 maja 2015 r. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Podczas tej usprawiedliwionej nieobecności w pracy - w dniu 16 stycznia 2015 r. - wójt doręczył pozwanemu pisemne oświadczenie woli z dnia 9 stycznia 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji etatu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z ostatnim dniem trzeciego miesiąca od chwili ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Przyczyna ta ustała w dniu 17 maja 2015 r. i według powoda termin trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia rozpoczął bieg z ostatnim dniem maja 2015 r. Powód wypłacił pozwanemu kwotę 1.716 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 18 do dnia 31 maja 2015 r., kwoty po 5.445,66 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec, lipiec i sierpień 2015 r., a także kwotę 16.336,98 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Na skutek odwołania pozwanego od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Okręgowy w J. wyrokiem z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], zmienił wyrok Sądu Rejonowego w J. z dnia 30 kwietnia 2015 r., IV P [...], i zasądził od Urzędu Gminy na rzecz R. B. kwotę 16.336,98 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, przyjmując, że wypowiedzenie pozwanemu pracownikowi umowy o pracę w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim naruszało art. 41 k.p. Wnioskiem z dnia 7 grudnia 2015 r. pozwany wszczął postępowanie egzekucyjne przeciwko pracodawcy o zapłatę należności objętej prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w J. z dnia 26 października 2015 r., która nie została jeszcze wyegzekwowana. Z kolei powód pismem z dnia 18 grudnia 2015 r. wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 1.626 zł w terminie dwóch

dni od dnia otrzymania pisma wraz z oświadczeniem o potrąceniu w związku z nienależnie pobranym przez pozwanego wynagrodzeniem z okres od dnia 18 maja 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. Pełnomocnik powoda był umocowany do złożenia oświadczenia o potrąceniu.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo pracodawcy za uzasadnione. W ocenie Sądu, potrącenie dokonane przez powoda było dopuszczalne i skuteczne (art. 840 k.p.c. i art. 498 § 1 k.p.c.), zaś świadczenie wypłacone pozwanemu tytułem wynagrodzenia za maj (od 18 do 31), czerwiec, lipiec i sierpień 2015 r. było nienależne już w dacie jego spełnienia w świetle art. 405 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. Wypowiedzenie umowy o pracę, zgodnie z art. 61 k.c. wywarło swój skutek od dnia, w którym pozwany mógł się zapoznać z jego treścią, tj. od dnia 16 stycznia 2015 r., a więc umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r. Z zawartego w wypowiedzeniu umowy o pracę zwrotu „z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z ostatnim dniem trzeciego miesiąca od chwili ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy” nie można, jak chce pozwany, poczytywać jako rzekomej woli pracodawcy umownego przedłużenia okresu wypowiedzenia. Wprawdzie, zgodnie z zasadą swobody umów, dopuszczalne jest przedłużenie okresu wypowiedzenia, niemniej jednak takiego charakteru i celu nie miało dokonane pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca chciał bowiem skutecznie i z upływem wyznaczonego przez Kodeks pracy trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zakończyć stosunek pracy z pozwanym. Jak wnika z treści wypowiedzenia umowy o pracę powód od początku zakładał, że okres wypowiedzenia będzie trwał trzy miesiące. Natomiast jego bieg rozpoczął się z dniem 16 stycznia 2015 r., co znajduje potwierdzenie w motywach uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w J. z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...]. Powołany wyrok ma znaczenie również dla oceny, kiedy powód dowiedział się, że nie był zobowiązany do wypłaty pozwanemu świadczeń za okres od dnia 18 maja do dnia 31 sierpnia 2015 r. W kontekście powyższych rozważań Sąd Rejonowy przyjął, że powód skutecznie złożył pozwanemu oświadczenie o potrąceniu i w tej sytuacji wzajemne zobowiązania stron uległy umorzeniu do wysokości wierzytelności w niższej wysokości. Wierzytelność pozwanego wynosi bowiem

16.336,98 zł, zaś wierzytelność powoda 18.052,98 zł (13.052,98 zł - 16.336,98 zł = 1.626 zł). Zatem po stronie pozwanego pracownika nie istnieje żadna wierzytelność, a ponadto jest on zobowiązany do zapłaty kwoty 1.626 zł na rzecz powoda.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J., po rozpoznaniu apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego, wyrokiem z dnia 17 marca 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 z tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I), a także zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, z tym jednak zastrzeżeniem, że przyjął, iż do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło z dniem 31 sierpnia 2015 r. Nie podzielił natomiast dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny prawnej. Przypomniął, że powód wypowiedział stosunek pracy pozwanemu w czasie zwolnienia lekarskiego, wskazując, że wypowiedzenie rozpocznie swój bieg po powrocie pracownika do pracy. Po powrocie pozwanego do pracy strony ustaliły, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 r., zaś w okresie wypowiedzenia pozwany wykorzysta zaległy urlop wypoczynkowy, a następnie zwolniony zostanie z obowiązku świadczenia pracy. W okresie wypowiedzenia powód wypłacił pozwanemu należne za ten okres wynagrodzenie. Wyrokiem z dnia 26 października 2015 r., VII [...], Sąd Okręgowy w J. zasądził od powoda na rzecz pozwanego odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 16.336,98 zł, którą pozwany starał się egzekwować w drodze postępowania egzekucyjnego. Powód w obecnym procesie złożył oświadczenia o potrąceniu świadczeń, zarzucając, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w dniu 16 stycznia 2015 r., to okres wypowiedzenia upłynął z dniem 30 kwietnia 2015 r. Stąd wynagrodzenie wypłacone pozwanemu w późniejszym terminie było świadczeniem nienależnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie doszło jednak do skutecznego złożenia oświadczenia o potrąceniu wierzytelności, gdyż powód nie dysponował wierzytelnością wobec pozwanego, która nadawałaby się do

potrącenia. W uzasadnieniu prawomocnego wyroku z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], wskazane zostało, że użyty w wypowiedzeniu zwrot dotyczący początku okresu wypowiedzenia zmierzał do obejścia przepisów zakazujących wypowiedzania umów o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy i uzależniał datę rozwiązania umowy o pracę od spełnienia warunku, tj. ustania usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co jest sprzeczne z prawem. Z uzasadnienia tego wyroku, wbrew stanowisku powoda, nie sposób jednak wywieść, że początek biegu okresu wypowiedzenia rozpoczyna się od dnia następnego po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Nawet, jeżeli taki sposób interpretacji tego orzeczenia jest możliwy, to i tak jest to jedynie pogląd, który w związku z odmiennym przedmiotem niniejszego sporu nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej i nie wiąże w obecnym postępowaniu. Powaga rzeczy osądzonej występuje tylko w sytuacji identycznych żądań i jednakowych podstaw faktycznych i prawnych oraz dotyczy sentencji wyroku, a nie jego uzasadnienia. Wprawdzie w orzecznictwie zwraca się uwagę, że rozciąga się ona też na motywy wydania wyroku wskazane w uzasadnieniu, ale tylko w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia. Tymczasem wyrok w sprawie VII Pa [...] dotyczył oceny zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a nie początku i końca biegu okresu wypowiedzenia. Stanowisko Sądu orzekającego dotyczące tych kwestii nie stanowi niezbędnego uzupełniania obecnego orzeczenia. Nie może więc być objęte powagą rzeczy osądzonej i wiązać w tym postępowaniu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Kodeks pracy rozróżnia pojęcie okresu wypowiedzenia od samego aktu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okres wypowiedzenia to okres pomiędzy złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę a jej rozwiązaniem, przy czym okres ten nie może być krótszy niż wskazany w Kodeksie pracy z uwagi na jego gwarancyjny charakter. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby strony w ramach swobody umów ustaliły termin zakończenia umowy o pracę po okresie dłuższym niż ustawowy okres wypowiedzenia. Wyrazem takich ustaleń była treść pisma powoda z dnia 18 maja 2015 r., informująca pozwanego, że w okresie wypowiedzenia ma wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy, skorzystać z dni wolnych na poszukiwanie pracy i zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Przez cały okres wypowiedzenia pracodawca wypłacał pozwanemu wynagrodzenie, a po rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 r. stosunku pracy odprawę. W świadectwie pracy podano dzień 31 sierpnia 2015 r. jako datę rozwiązania stosunku pracy i w tym zakresie świadectwo pracy nie zostało sprostowane. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro strony zgodnie ustaliły datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 31 sierpnia 2015 r., to do tego dnia były zobowiązane do świadczeń i brak było podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2015 r. Nie mógł o tym przesądzić wyrok w sprawie VII Pa [...] przyznający pozwanemu odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, bowiem dotyczył oceny zgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy, a nie długości okresu wypowiedzenia. W konsekwencji brak było podstaw do przyjęcia, że wypłacone pozwanemu tytułem wynagrodzenia za pracę świadczenia były nienależne i jest on zobowiązany do ich zwrotu. Nie wystąpiły zatem okoliczności umożliwiające dokonanie wzajemnego potrącenia wierzytelności między stronami. Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut apelacji naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 65 § 1 k.c. w związku art. 300 k.p., dotyczący niewłaściwej wykładni oświadczeń woli stron co do rozwiązania stosunku pracy, a w konsekwencji braku przesłanek do zastosowania instytucji potrącenia wierzytelności (art. 498 k.c.) i bezpodstawnego wzbogacenia pozwanego. Uzupełniwszy materiał dowodowy o przesłuchanie stron, uwypuklił, że strony ponad wszelką wątpliwość w okresie zatrudnienia pozwanego ustaliły, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z dniem 31 sierpnia 2015 r. To oznacza brak podstaw do pozbawienia wykonalności tytułu wykonawczego w oparciu o art. 840 § 1 pkt 2 k.p.c.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

1) art. 365 § 1 k.p.c. w związku z art. 366 k.p.c. polegające na przyjęciu, że Sąd drugiej instancji w niniejszym postępowaniu nie był związany treścią prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], w którym przesądzono, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę

zostało złożone w dniu 16 stycznia 2015 r. i od tej daty rozpoczął się bieg trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, co skutkowało przyjęciem, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 31 sierpnia 2015 r.;

2) art. 30 § 2¹ k.p. i art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że bieg okresu wypowiedzenia nie rozpoczął się z dniem otrzymania przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, mimo że doręczenie pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy wywołuje skutki w nim określone, nawet jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a nadto przez przyjęcie, iż strony mogły w czasie wypowiedzenia ustalić dalszy okres zakończenia stosunku pracy, mimo że oświadczenie skarżącego zawarte w piśmie z dnia 18 maja 2015 r. zostało złożone po upływie okresu wypowiedzenia, liczonego od dnia 16 stycznia 2015 r., który zakończył się z dniem 30 kwietnia 2015 r.

Według skarżącego, prawomocnym wyrokiem z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], Sąd Okręgowy jednoznacznie przesądził, że okres wypowiedzenia umowy o pracę biegnie od dnia, w którym pozwany mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli skarżącego, czyli od dnia 16 stycznia 2015 r. i upłynął z dniem 30 kwietnia 2015 r. Wbrew stanowisku zaskarżonego skargą kasacyjną orzeczenia, Sąd Okręgowy w sprawie VII Pa [...] badał zarówno okres wypowiedzenia, jak i datę jego rozpoczęcia, skoro w uzasadnieniu przyjął, że użyty w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zwrot „z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z ostatnim dniem trzeciego miesiąca od chwili ustania przyczyny - usprawiedliwionej nieobecności w pracy” jest nadużyciem ze strony pracodawcy. Wobec powyższego złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywarło skutek od dnia 16 stycznia 2015 r., a nie od daty ustania usprawiedliwionej nieobecności w pracy pozwanego. Tymczasem w zaskarżonym obecnie wyroku Sąd drugiej instancji, orzekając w chronologicznie późniejszym postępowaniu, pomiął stan prawny wcześniej prawomocnie osądzony i poczynił własne ustalenia, przyjmując, że okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 sierpnia 2015 r. Takie działanie wprowadza stan niepewności prawnej i w sposób oczywisty

narusza przepis art. 365 § 1 k.p.c. oraz art. 366 k.p.c., których celem jest przeciwdziałanie, aby te same kwestie prawne rozstrzygano w odmienny sposób.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy jak kolejna powszechna instancja, lecz tylko skargę kasacyjną. Oznacza to, że zaskarżony wyrok kontroluje tylko w zakresie zarzutów skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Formułując zarzuty skargi kasacyjnej skarżący zmierza do wykazania, że Sąd drugiej instancji wydając zaskarżony wyrok był związany, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. w związku z art. 366 k.p.c., prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w J. z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], i na tej podstawie powinien przyjąć, iż umowa o pracę rozwiązała się między stronami z dniem 30 kwietnia 2015 r., a nie z dniem 31 sierpnia 2015 r.

Zgodnie z treścią art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego wiąże się powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma bowiem powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że jednym z aspektów prawomocności materialnej orzeczenia jest moc wiążąca, której istota polega na tym, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż konkretna kwestia, objęta mocą wiążącą, kształtuje się tak, jak orzeczono o niej w prawomocnym orzeczeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., III CSK 161/10, LEX nr 785884; z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/16, LEX nr 2242161; z dnia 26 maja 2017 r., I CSK 464/16, LEX nr 2312037). Skutek ten następuje w określonych

granicach przedmiotowych i podmiotowych. Przepis art. 365 k.p.c. nie określa wprost granic przedmiotowych mocy wiążącej, niemniej jednak w orzecznictwie sięga się w tym zakresie do art. 366 k.p.c., regulującego przedmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej, co znajduje uzasadnienie w założeniu, że powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są dwoma aspektami tej samej instytucji, jaką jest prawomocność materialna orzeczenia. Mocą wiążącą objęte są w konsekwencji te ustalenia, które w związku z podstawą sporu stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia, przy czym jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 października 2017 r., I CSK 46/17 (LEX nr 2400308), przedmiot ten należy postrzegać przez pryzmat żądania pozwu i faktów przytoczonych w celu jego uzasadnienia (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 w związku z art. 321 § 1 k.p.c.). Nie są natomiast objęte mocą wiążącą kwestie wstępne, o których sąd rozstrzyga dążąc do wydania orzeczenia ani też ustalenia faktyczne i poglądy interpretacyjne stojące u podstaw prawomocnego orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 2016 r., III CNP 29/15, LEX nr 2192645; z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/16, LEX nr 2242161; z dnia 26 maja 2017 r., I CSK 464/16, LEX nr 2312031).

W kontekście tych wywodów należy podzielić argumentację Sądu drugiej instancji, że prawomocny wyrok Sądu Okręgowego z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], wiąże w tym postępowaniu tylko w zakresie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane pozwanemu w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co stanowiło naruszenie trybu formalnego obowiązującego pracodawcę przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony (art. 41 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) i skutkowało uwzględnieniem jego roszczenia o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W literaturze i orzecznictwie wskazuje się na odmienną relację odszkodowania, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p., do roszczeń wynikających z zastosowanego przez pracodawcę okresu wypowiedzenia (krótszego lub dłuższego niż okres wynikający z art. 36 § 1 k.p.).

Podkreśla się, że pracownik ma tyle roszczeń z jednego zdarzenia, ile przewiduje obowiązujące prawo. Tym samym roszczenia dotyczące prawidłowości zastosowanego przez pracodawcę okresu wypowiedzenia są niezależne od roszczeń przysługujących na podstawie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 106/11, LEX nr 1215112; z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 68 z glosą W. Jędrychowskiej – Jaros, OSP 2011 nr 12, poz. 130, s. 916 czy uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93, OSNC 1994 nr 7-8, poz. 144). Dlatego zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania innego okresu wypowiedzenia niż wymagany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013 nr 9 - 10, poz. 110). Równocześnie przyjmuje się, że nie ma przeszkód, aby pracodawca oraz pracownik zgodną wolą określili długość okresu wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest dopuszczalne z zastrzeżeniem, iż nie może ono być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego oraz z określoną w art. 18 k.p. „zasadą korzystności” (por. między innymi uchwałę z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPIUS 1995 nr 7, poz. 87 z glosą A. Tomanka, OSP 1996 nr 4, poz. 71 oraz wyroki z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 122; z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328; z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39). Wobec tego nie można przyjąć, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych i nie mogą być modyfikowane przez strony.

Sumując powyższe, nie można zaakceptować poglądu skarżącego, że prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 26 października 2015 r., VII Pa [...], przesądzone zostało, iż umowa o pracę między stronami rozwiązała się z dniem 30 kwietnia 2015 r., ponieważ w uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że „zwrot zawarty w wypowiedzeniu umowy o pracę 'z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z ostatnim dniem trzeciego miesiąca od chwili

ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy' zmierza do obejścia przepisu, który zakazuje wypowiedzania umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy i jest nadużyciem ze strony pracodawcy". Przy wykładni art. 365 § 1 k.p.c. należy pamiętać – co podkreślone zostało w rozważaniach dokonanych powyżej - że wyrok jest rozstrzygnięciem o konkretnym przedmiocie procesu, którym jest określone świadczenie, jakie ma spełnić pozwany (dłużnik) na rzecz powoda (wierzyciela). Sentencją wyroku objęte jest rozstrzygnięcie o żądaniach stron (art. 325 k.p.c.), którego faktyczne i prawne podstawy zawiera uzasadnienie. Z mocy wiążącej wyroku o świadczenie korzysta jedynie rozstrzygnięcie, nie rozciąga się ona na kwestie pozostające poza sentencją, w tym ustalenia i oceny dotyczące stosunku prawnego stanowiącego podstawę żądania, o którym orzeczono. Moc wiążąca w zakresie ustanowionym w art. 365 § 1 k.p.c. odnosi się tylko do „skutku prawnego”, który stanowił przedmiot orzekania i nie oznacza związania sądu ustaleniami zawartymi w uzasadnieniu innego orzeczenia. Takie wąskie ujęcie zakresu mocy wiążącej prawomocnego wyroku przeważa w nowszym piśmiennictwie i zdecydowanie dominuje w orzecznictwie. Stąd moc wiążąca wyroku dotyczy związania sentencją, a nie uzasadnieniem wyroku innego sądu, czyli przesłankami faktycznymi i prawnymi przyjętymi za jego podstawę, gdyż zakresem prawomocności materialnej jest objęty tylko ostateczny wynik rozstrzygnięcia a nie jego przesłanki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14, LEX nr 1628952 i powołane tam orzeczenia). Ograniczanie kompetencji jurysdykcyjnej sądu stanowi większe zagrożenie dla powagi wymiaru sprawiedliwości niż niepożądana, lecz dopuszczalna rozbieżność ocen pomiędzy sądami.

Nietrafna jest również konstatacja skarżącego, że w sprawie doszło do naruszenia art. 30 § 2¹ k.p. i art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a według art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność i kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Pierwszy z tych przepisów dotyczy okresu wypowiedzenia, drugi sposobu ich obliczania. Przepis art. 30 § 2¹

k.p. nie wyznacza zatem długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłączając w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Innymi słowy z art. 30 § 2¹ k.p. nie można wnosić o rzeczywistym trwaniu okresu wypowiedzenia (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147). W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że powód w piśmie z dnia 18 maja 2015 r. poinformował pozwanego, iż do rozwiązania umowy o pracę dojdzie z dniem 31 sierpnia 2015 r., a więc okres wypowiedzenia skończył się ostatniego dnia miesiąca, czemu pozwany się nie sprzeciwił. W doktrynie i orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że wskazanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia niż wymagany nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzaniu tych umów, a pracownik po upływie tego okresu może nadal wykonywać pracę, traktując oświadczenie pracodawcy, w części przekraczającej właściwy okres wypowiedzenia, jako propozycję umownego przedłużenia okresu wypowiedzenia i przyjmując ją w sposób dorozumiany przez kontynuowanie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2008 r., II PK 60/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 62). Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, nie ma zatem przeszkód, aby strony umowy o pracę w dowolnym czasie modyfikowały uprzednio bądź następnie długość okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 września 2018 r., II PK 141/17 (LEX nr 2569740), Sąd Najwyższy podniósł, że moment złożenia wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi jedynego 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. Nie narusza ono także zasady swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Podkreślić trzeba, że Sąd Okręgowy dokonując wykładni oświadczeń woli stron w zakresie ustalonej daty rozwiązania umowy o pracę - odwołując się do podnoszonego w apelacji zarzutu naruszenia

art. 65 k.c. - przyjął, że strony ponad wszelką wątpliwość w okresie zatrudnienia pozwanego ustaliły, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z dniem 31 sierpnia 2015 r. Jednak przepis ten nie został wskazany w skardze kasacyjnej, jako objęty zarzutem naruszenia, a Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Tylko dla porządku warto również nadmienić, że w wyroku z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 132/12 (LEX nr 1321790), Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może w sposób korzystniejszy ukształtować treść stosunku pracy, wprowadzając umownie dłuższe niż ustawowe okresy wypowiedzenia umowy o pracę ze zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. Obecnie regulacja upoważniająca pracodawcę do jednostronnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia wynika wprost z przepisu art. 36² k.p., który został wprowadzony do Kodeksu pracy z dniem 22 lutego 2016 r. przez ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

Mając na uwadze przedstawione argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.