

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa R. Ł.
przeciwko G. sp. z o.o. w P.
o odszkodowanie, premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 października 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 24 maja 2024 r., sygn. akt XIV Pa 23/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie wyrokiem z 23 listopada 2023 r., VII P 1129/21 zasądził na rzecz R. Ł. (powód) od G. spółki z o.o. w P. (pozwana) kwotę 22.334,85 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 21 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); zasądził na rzecz powoda od pozwanej 1 874,12 zł tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami w wysokości odsetek

ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (pkt 3); przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczone koszty sądowe (pkt 4); wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 22.334,85 zł (pkt 5).

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 24 maja 2024 r., XIV Pa 23/24 po rozpatrzeniu apelacji wniesionych przez powoda i stronę pozwaną, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz oddalił apelację powoda i rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Rozstrzygnięcie zapadło w wyniku poczynienia następujących ustaleń. W dniu 26 października 2020 r. pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony obowiązującą od 26 października 2020 r., na podstawie której powód zobowiązał się do wykonywania pracy na stanowisku Senior Key Account Manager. Dnia 25 października 2021 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z 26 października 2020 r. zawartą z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 stycznia 2022 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy, spowodowaną zmianami organizacyjnymi w dziale sprzedaży.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, ponieważ w istocie doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy powoda. W ocenie Sądu pierwszej instancji zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej nie wiązały się ze zmniejszeniem liczby pracowników zajmujących się obsługą klientów przypisanych powodowi. Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę większość klientów obsługiwanych przez powoda została przejęta przez I. P., która od 1 stycznia 2022 r. zajmowała u pozwanej stanowisko Junior Key Account Managera (KAM). W ocenie Sądu pierwszej instancji przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była przede wszystkim wysokość osiąganego przez powoda wynagrodzenia za pracę. Pozwana poszukiwała oszczędności, dlatego zostały zwolnione trzy osoby z najwyższym wynagrodzeniem, do których należał powód.

Na tej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu tych umów. Sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p. zgodnie z którym pracownikowi

któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub naruszający przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W myśl art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Sąd Rejonowy wskazał, że w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodem przewidziano postanowienie o zachowaniu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Łącząca strony umowa o pracę nie zawierała jednak postanowienia, że odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę będzie odpowiadało okresowi wypowiedzenia przewidzianemu w umowie o pracę, nawet jeżeli ustawowy okres wypowiedzenia byłby krótszy. Zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę Sąd Rejonowy uwzględnił ustawowy jednomiesięczny miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę obowiązujący powoda, ponieważ powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 26 października 2020 r. do 31 stycznia 2022 r., czyli co najmniej sześć miesięcy, ale krócej niż 3 lata.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była prawdziwa, ponieważ nie było sporne między stronami, iż po zwolnieniu powoda pozwana zlikwidowała stanowisko pracy Senior KAM. W ocenie Sądu drugiej instancji pozorność likwidacji stanowiska pracy powoda wynikała z ustalenia, iż przeważająca większość dotychczasowych zadań powoda została powierzona I.P., co przyznał sam powód. Była ona dotychczasowym pracownikiem pozwanej, której stanowisko pracy zostało zmienione na Junior KAM w związku z przejęciem zadań powoda. Nie była jednak osobą spoza organizacji, zatem nie doszło do zatrudnienia nowej osoby w miejsce powoda. Stanowisko pracy I.P. jak i warunki jej zatrudnienia znacznie odbiegały od tych, które obowiązywały powoda. Wynagrodzenie I.P. było trzykrotnie niższe od wynagrodzenia powoda. Sąd drugiej instancji ocenił, iż likwidacja stanowiska pracy powoda była rzeczywista, pozwana nie zatrudniła nikogo na jego stanowisko, zaś

warunki zatrudnienia osoby, która przejęła 80% jego dotychczasowych zadań, są na tyle odmiennie, że nie można uznać, by świadczyły o pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda.

Sąd Okręgowy stwierdził również, że wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o premię był prawidłowy, gdyż Sąd pierwszej instancji na podstawie zebranego materiału dowodowego wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał i zastosował przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego złożył powód, zaskarżając wyrok ten w części, a mianowicie: w jego pkt I. w zakresie oddalającym powództwo o zapłatę: kwoty 65.748,37 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 21 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, oraz kwoty 6.586,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 21 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania premii wypłacanej w zaniżonej wysokości, to jest w zakresie oddalającym powództwo co do łącznej kwoty 72.334,85 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 21 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty; oraz w pkt II. oddalającym apelację powoda w całości; w pkt III dotyczącym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p.; 2) art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. co doprowadziło Sąd do naruszenia art. 47¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.; oraz naruszenia przepisu postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji wniesionej przez powoda, wyrażające się w pominięciu przez Sąd zarzutu naruszenia art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz zarzutu naruszenia art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 47¹ k.p. który wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów w zakresie tego, czy przewidziana na jego gruncie minimalna wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wypowiedzeniem

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, warunkowana jest wysokością wynagrodzenia za ustawowy czy też przewidziany w umowie o pracę (jednak w granicach wynikających z początkowej treści przedmiotowego przepisu) okres wypowiedzenia umowy o pracę - w szczególności w sytuacji, w której strony przewidując wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę nie przewidywały wprost, że również odszkodowanie należne pracownikowi w związku z nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, będzie przysługiwało w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za umownie wydłużony okres wypowiedzenia.

Ponadto skarżący podniósł, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do odpowiedzi na pytania: 1) czy sąd odwoławczy rozpoznający apelację ma obowiązek odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich zarzutów podniesionych przez skarżącego na gruncie powyższego środka odwoławczego, w szczególności w sytuacji, w której apelacje od wyroku sądu pierwszej instancji wywiedzione zostały przez obie strony, i wobec uwzględnienia w całości żądania apelacji jednej ze stron proces sąd odwoławczy uznał za zbędne odnoszenie się do zarzutów podniesionych w apelacji przez drugą stronę, w sytuacji w której pominięte zarzuty dotyczyły wykładni przepisu prawa wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów, co uniemożliwiło skarżącemu uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy zastosowana przez sąd pierwszej instancji wykładnia powyższego przepisu została zaaprobowana przez sąd odwoławczy, a więc w konsekwencji - czy powyższe działanie sądu odwoławczego może stanowić naruszenie prawa skarżącego do rzetelnego procesu sądowego (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP)?; 2) czy rozpoznanie środka odwoławczego w składzie jednoosobowym pozostaje zgodne z zasadą prawa jednostki do rzetelnego procesu sądowego, stanowiącą komponent prawa do sądu wyrażonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w części obejmującej zarzuty dotyczące potrzeby wykładni przepisu oraz pierwszego z zagadnień prawnych sformułowanych we wniosku, popierając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w

części obejmującej zarzut dotyczący rozpoznania apelacji w składzie jednoosobowym, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje 3 potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżący nie wykazał, że w sprawie występuje powołana w skardze kasacyjnej przesłanka w postaci potrzeby wykładni przepisów prawnych ani istotnych zagadnień prawnych. Przypomnienia wymaga, że potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje, jeżeli co do konkretnego przepisu prawnego brak jednolitej lub utrwalonej judykatury, zwłaszcza judykatury Sądu Najwyższego albo też przyjęta i dominująca wykładnia jest oczywiście błędna lub kontrowersyjna. Skarżący powinien bądź to wskazać argumentację przemawiającą za zmianą dotychczasowej wykładni, bądź też wykazać, że dany przepis prawny, chociaż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wyjaśnienia i powinien zostać zinterpretowany przez Sąd Najwyższy. Inaczej rzecz ujmując, potrzeba wykładni przepisu budzącego poważne wątpliwości lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) zachodzi wtedy, kiedy jego niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 42436; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231).

Nie można uznać, że w przedstawionym przez skarżącego zakresie występuje potrzeba wykładni wskazanego przepisu – art. 47¹ k.p. ponieważ Sąd Najwyższy już wyjaśnił jego wykładnię. W przypadku roszczeń przysługujących

pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, 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. 47¹ 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 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, OSP 2017 Nr 1, poz. 5, czy z 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, OSNP 2020 Nr 10, poz. 106). Identyczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 12 marca 2020 r., II PK 197/18 (OSNP 2021 Nr 3, poz. 25), wskazując, że „z wykładni logiczno-semantycznej wynika, że wydłużenie okresu wypowiedzenia na podstawie umowy o pracę lub układu zbiorowego pracy lub naruszenie uzgodnień dotyczących określonych w umowie o pracę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, 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. 47¹ k.p. nie powinno przekraczać limitu trzech miesięcy” (tak też postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., III PSK 10/23, LEX nr 3590539). Mając na względzie przytoczone orzecznictwo nie budzi wątpliwości, że strony mogą korzystniej w przepisach wewnątrzzakładowych lub w umowie o pracę kształtować uprawnienia wynikające z treści stosunku pracy, ale każdorazowo muszą szczegółowo określić ich zakres. W niniejszej sprawie strony przewidując w umowie dłuższy trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zamiast ustawowego jednomiesięcznego, nie przewidziały jednak wyższego niż ustawowe jednomiesięczne odszkodowanie.

Ponadto skarżący powołuje się na występowanie w sprawie dwóch istotnych zagadnień prawnych, jednakże takich zagadnień prawidłowo nie formułuje. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390

§ 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu lub zespołu przepisów, albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego. Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jakie są konkretne problemy prawne, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Skarżący nie spełnił powyższych wymagań. W ramach pierwszego z sformułowanych pytań: „czy sąd odwoławczy rozpoznający apelację ma obowiązek odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do wszystkich zarzutów podniesionych przez skarżącego na gruncie powyższego środka odwoławczego”, nie wskazuje na przepisy prawa procesowego na podstawie których formułuje pytanie, a których naruszenie zarzuca w ramach podstaw kasacyjnych. Wskazuje jedynie na wątpliwość czy działanie sądu odwoławczego może stanowić naruszenie prawa skarżącego do rzetelnego procesu sądowego (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Tak sformułowane pytanie, nie odnoszące się odpowiednio do przepisów zarzucanych w ramach podstaw kasacyjnych nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego.

Natomiast odnosząc się do wątpliwości przedstawionych w ramach pytania „czy rozpoznanie środka odwoławczego w składzie jednoosobowym pozostaje zgodne z zasadą prawa jednostki do rzetelnego procesu sądowego, stanowiącą komponent prawa do sądu wyrażonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka”, Sąd Najwyższy przypomina, iż zgodnie z art. 367¹ § 1 k.p.c., wprowadzonym ustawą z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 1860), który wszedł w życie w dniu 28 września 2023 r. - sąd odwoławczy rozpoznaje apelację w składzie jednego sędziego (z wyjątkiem spraw: o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia choćby w

jednej z wniesionych apelacji przekracza milion złotych, rozpoznawanych w pierwszej instancji przez sąd okręgowy jako właściwy rzeczowo, z uwzględnieniem pkt 1, rozpoznawanych w pierwszej instancji w składzie trzech sędziów na podstawie art. 47 § 4 k.p.c. - które podlegają rozpoznaniu w składzie trzech sędziów). Zgodnie z art. 32 ust. 1 powołanej ustawy w postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy sąd rozpoznaje sprawę w składzie zgodnym z przepisami ustawy zmienianej w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Jeżeli na podstawie przepisów dotychczasowych do rozpoznania sprawy wyznaczono skład trzech sędziów, dalsze jej prowadzenie przejmuje sędzia wyznaczony jako sprawozdawca. Czynności dokonane przez sąd w składzie zgodnym z przepisami dotychczasowymi pozostają w mocy. Sąd rozpoznaje sprawę w składzie zgodnym z przepisami dotychczasowymi, jeżeli przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy doszło do zamknięcia rozprawy.

W konsekwencji z dniem 28 września 2023 r. art. 367 § 3 k.p.c. został uchylony, a w świetle art. 367¹ k.p.c., niniejsza sprawa podlegała rozpoznaniu w składzie jednoosobowym. Sąd Najwyższy zajmował się już wykładnią art. 367¹ § 1 k.p.c. W postanowieniu z 15 stycznia 2025 r., III PSK 28/24, LEX nr 3817780 Sąd Najwyższy stwierdził, że obecnie reguła dotycząca składu sądu odwoławczego została odwrócona i zgodnie z art. 367¹ § 1 *in principio* k.p.c., zasadą jest rozpoznawanie spraw przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, co nie kłóci się z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 2025 r., II USKP 32/25, LEX nr 3881933). Skarżący nie powołał w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania żadnej argumentacji, opartej na orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego lub stanowisku doktryny w odniesieniu do poglądów prawnych wyrażonych w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22, z których wynikałoby, że można mówić o abstrakcyjnym naruszeniu standardu konstytucyjnego w zakresie prawa do sądu. Z kontekstu niniejszej sprawy nie wynika również, by doszło do naruszenia prawa do sądu *in concreto* przez rozpoznanie sprawy powoda przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym. Sąd drugiej instancji procedował bowiem prawidłowo a argumentacja skargi kasacyjnej, jak również analiza treści uzasadnienia nie ujawniły, by naruszone zostało prawo

powoda do rozpoznania sprawy przez sąd niezależny i niezawisły oraz kompetentny merytorycznie w sprawach pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[a.ł.]