

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. C.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w Warszawie
o ustalenie, sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 października 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 10 października 2024 r., sygn. akt XIII Pa 70/24,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 10 października 2024 r., oddalił apelację Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza w Warszawie z dnia 12 października 2023 r., ustalającego, że okresem wypowiedzenia powódki A. C., na podstawie porozumienia zawartego między powódką a pozwanym Krajowym Ośrodkiem Wsparcia Rolnictwa z siedzibą w Warszawie w dniu 11 października 2019 r., jest okres 6 miesięcy i kończy się on w dniu 31 maja 2021 r.

W sprawie ustalono, że w dniu 1 kwietnia 2019 r. powódka została powołana na stanowisko Dyrektora Biura Prawnego i Zamówień Publicznych Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Warszawie. W dniu 11 października 2019 r. strony zawarły porozumienie, w którym zawarto oświadczenie o wydłużeniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy powódki do 6. miesięcy w przypadku rozwiązania

stosunku pracy. Pismo to zostało podpisane przez powódkę oraz w imieniu pracodawcy przez pełniącego obowiązki Dyrektora Generalnego pozwanego Ośrodka.

W dniu 26 października 2020 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o odwołanie jej z funkcji Dyrektora Biura Prawnego i Zamówień Publicznych Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa z dniem 16 listopada 2020 r. oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z przyczyn osobistych i zdrowotnych. W imieniu pracodawcy zgodę na odwołanie powódki z funkcji Dyrektora Biura Prawnego i Zamówień Publicznych oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z przyczyn osobistych i zdrowotnych wyraził p.o. Dyrektora Generalnego.

Pismem z dnia 16 listopada 2020 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o uchyleniu się od skutków swojego oświadczenia woli, złożonego podczas zawarcia porozumienia z dnia 11 października 2019 r. w przedmiocie przedłużenia obowiązującego powódkę okresu wypowiedzenia na okres 6 miesięcy. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że w związku z odwołaniem jej ze stanowiska Dyrektora Biura Prawnego i Zamówień Publicznych Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa z dniem 16 listopada 2020 r., które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę jej okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc i zakończy się w dniu 31 grudnia 2020 r. W okresie wypowiedzenia powódkę zobowiązano do wykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego. Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie budziło wątpliwości, że strony skutecznie złożyły oświadczenia woli zawarte w porozumieniu z dnia 11 października 2020 r. Jednocześnie pozwany nie wykazał, aby złożone przez niego oświadczenie obarczone było którąkolwiek z wad oświadczeń woli, a twierdzenia pozwanego dotyczące inicjatywy samej powódki czy braku zaopiniowania przez radcę prawnego w kwestii przedmiotowego porozumienia pozostały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy podkreślił również, że to pozwany pracodawca dopuścił się swym zachowaniem naruszenia zasad współzycia

społecznego. Zachowanie pozwanego, polegające na niehonorowaniu treści zawartego z powódką porozumienia, jak również zaproponowanie powódce gorszych warunków wykonywania pracy i ostatecznie złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, godziło chociażby w zasadę uczciwości wobec pracownika.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w zakresie pkt 1.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, przedstawione w następujących pytaniach: czy w sytuacji, gdy pracownikowi w oparciu o treść art. 264 k.p. *expressis verbis* przysługuje odwołanie do sądu pracy od czynności pracodawcy, którą jest odwołanie ze stanowiska w ramach stosunku powołania, który jednocześnie zakreśla katalog roszczeń pracownika, to czy w przypadku kwestionowania przez pracownika zastosowanej przez pracodawcę długości okresu wypowiedzenia ma prawo wystąpić z roszczeniem w trybie art. 189 k.p.c. o ustalenie długości okresu wypowiedzenia oraz ewentualnie w przypadku, gdyby pracownik mógł wystąpić z roszczeniem z art. 189 k.p.c. o ustalenie stosunku pracy w wydłużonym okresie wypowiedzenia, to czy w tym okresie przysługuje mu wynagrodzenie w przypadku nie wykonywania pracy, w sytuacji, gdy strony stosunku pracy wyraźnie nie postanowiły w porozumieniu wydłużającym okres wypowiedzenia o przysługującym wynagrodzeniu w wydłużonym okresie wypowiedzenia w sytuacji nie wykonywania pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

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 (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej).

Sformułowane zagadnienie winno 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. Nie może mieć natomiast charakteru kazuistycznego i zawierać szeregu szczegółowych założeń determinujących odpowiedź, jak i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym.

W przedmiotowej skardze nie sprostano tak scharakteryzowanym wymogom.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wymaga od skarżącego nie tylko określenia istoty problemu, ale także wskazania, na czym polegają poważne wątpliwości oraz przedstawienia rozbieżności w orzecznictwie sądów. Ponadto konieczne jest zajęcie stanowiska w sprawie, przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej i wskazanie argumentów za nim przemawiających. W niniejszej sprawie, skarżący lakonicznie i subiektywnie odniósł się do sformułowanego przez siebie poglądu o istnieniu potrzeby rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego i nie przedstawił adekwatnych orzeczeń sądowych oraz swojego stanowiska wraz z popierającą go rzeczową argumentacją.

Nie ma wątpliwości, że za przepisy bezwzględnie obowiązujące nie można uznawać *de lege lata* norm wprowadzających okresy wypowiedzenia. Mają one charakter norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących. Gwarantują jedynie minimum czasu koniecznego do dokonania stosownych zmian w sytuacji pracodawcy i pracownika. Nie zabrania się więc kontrahentom ukształtowania w drodze porozumienia dłuższych okresów wypowiedzenia. Innymi słowy, modyfikacja w umowie o pracę długości okresu wypowiedzenia jest dopuszczalna na podstawie art. 18 § 2 k.p. Analogicznie, na mocy porozumienia stron, można wydłużyć okresy wypowiedzenia przy stosunku pracy powstałym na podstawie powołania. Zgodnie art. 70 § 2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Oznacza to, że

stosunek pracy oparty na powołaniu trwa nadal po odwołaniu równoznacznym z wypowiedzeniem umowy i kończy się z chwilą upływu okresu równego okresowi wypowiedzenia. W tym czasie pracownik odwołany nie ma obowiązku ani prawa wykonywać pracy na stanowisku, z którego został odwołany, natomiast zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 70 § 2 k.p.). W okresie przed ustaniem stosunku pracy pracownik nie ma obowiązku pozostawać w gotowości do innej pracy (zob. Ł. Pisarczyk, T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, LEX).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania jego skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji postanowienia.

AGM

[r.g.]