



Sygn. akt III PSKP 37/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Leszek Bielecki
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa I.B.H.
przeciwko I. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 30 stycznia 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w części
przewyższającej kwotę 10.100 zł oraz w punktach II i III i w tym
zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. po ponownym rozpoznaniu apelacji powódki – po
wyroku Sądu Najwyższego z 31 maja 2017 r., II PK 134/16 – zmienił oddalający

powództwo wyrok Sądu Rejonowego w W. z 21 września 2015 r. w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki I.B.H. od pozwanego pracodawcy spółki z o.o. I. w K. odszkodowanie w kwocie 30.000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalił, że powódka, będąc zatrudniona w pozwanej spółce od 11 czerwca 2012 r. do 29 maja 2014 r. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10.100 zł. Na mocy porozumienia strony od 1 stycznia 2014 r. zmieniły umowę o pracę, w ten sposób, że uzgodniły trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Działania związane z wydłużeniem okresu wypowiedzenia pracownikom były praktyką u strony pozwanej, mającą przeciwdziałać fluktuacji kadr. Sąd Okręgowy ustalił, że zachowano termin z art. 52 § 2 k.p.c., jednak stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zbyt rygorystycznym środkiem ustania zatrudnienia skarżącej. Zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było uzasadnione.

Skargą kasacyjną pozwany zaskarżył wyrok w części zasadzającej trzymiesięczne a nie jednomiesięczne odszkodowanie, czyli co do kwoty 19.900 zł. Zarzucił naruszenie: 1. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu podstawy prawnej wyroku w zakresie wysokości zasądzzonego na rzecz powódki odszkodowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy; 2. art. 58 zd. 1 w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. (obowiązujących w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę) poprzez ich błędną wykładnię i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 30.000 zł, podczas gdy ustawowy okres wypowiedzenia umowy o pracę wnosił 1 miesiąc a jej wynagrodzenie 10.100 zł i takiej kwoty zasądzone odszkodowanie przenosić nie mogło. Wniósł o zmianę wyroku i oddalenie żądania w zakresie kwoty 19.900 zł, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W przypadku wyroku reformatoryjnego wniósł o zasądzenie od powódki kwoty łącznej 20.170 zł z odsetkami tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie w części zaskarżonego wyroku.

O wysokości odszkodowania decyduje ustawowy, a nie umowny okres wypowiedzenia. Strony mogły wydłużyć okres wypowiedzenia, jednak nie oznacza to, że jednocześnie umówiły się na wyższe odszkodowanie (umowne) na wypadek naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

W sprawie zachodzi związanie poprzednim wyrokiem Sądu Najwyższego (art. 398²⁰ k.p.c.). W wyroku kasacyjnym z 31 maja 2017 r., II PK 134/16 stwierdził, *„że w postępowaniu przed Sądem Okręgowym doszło do naruszenia prawa materialnego art. 58 zd.1. k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. przez ich niezastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości nieadekwatnej do wyniku sprawy. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W myśl art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony wynosi 1 miesiąc jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, a 3 miesiące jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 3 lata. Ze zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentacji pracowniczej, tj. umowy o pracę, świadectwa pracy, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia wynika, że powódka była zatrudniona w okresie od 11 czerwca 2012 r. do 29 maja 2014 r., a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 10.100 zł. Skoro więc była zatrudniona krócej niż 3 lata, to okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Sąd Okręgowy zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądzając kwotę 30.000 zł nie wyjaśnił podstawy faktycznej tego rozstrzygnięcia”.*

Do powyższej kwestii odwołuje się skarżący wskazując w skardze kasacyjnej właściwe orzecznictwo. W tym zakresie należy stwierdzić, że umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia, co do zasady, wywołuje skutek tylko w odniesieniu do wyznaczenia późniejszego terminu ustania stosunku pracy. Nie ma więc znaczenia dla ustalenia wysokości odszkodowania obliczanego przy pomocy wielokrotności wynagrodzenia miesięcznego za okres wypowiedzenia. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, mimo umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia, podstawą obliczania odszkodowań z tytułu wadliwego rozwiązania

umowy jest ustawowy wymiar okresu wypowiedzenia. Do stosowania w tym zakresie wydłużonego przez strony okresu wypowiedzenia konieczne jest stwierdzenie w umowie, że ten wydłużony okres stosuje się także do ustalania odszkodowań.

Sąd Okręgowy rozpoznając ponownie sprawę, poprzestał na ustaleniu dotyczącym wydłużenia okresu wypowiedzenia. Wydłużenie okresu wypowiedzenia bez dalszej woli stron, nie oznacza jednoczesnego ustalenia odszkodowania wyższego niż ustawowe za rozwiązanie umowy o pracę. Zgodny zamiar stron o stosowaniu 3-miesięcznego wypowiedzenia nie jest wystarczający do zasądzenia trzymiesięcznego odszkodowania ustawowego za rozwiązanie umowy o pracę (por. też wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2018 r., II PK 174/17).

Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku uprawnia stwierdzenie, że odszkodowanie większe niż ustawowe zostało zasądzone tylko dlatego, że strony umówiły się na dłuższy okres wypowiedzenia.

W takiej sytuacji Sąd Najwyższy mógłby orzekać reformatoryjnie, jednak na przeszkodzie stoi stanowisko wyrażone w końcowej części odpowiedzi na skargę kasacyjną, wskazujące na prawo do odszkodowania za 3 miesięczny okres wypowiedzenia w związku z podpisaniem przez powódkę aneksu do umowy o pracę.

W sprawie brak jest ustaleń i oceny prawnej Sądu powszechnego w tym zakresie.

Uzasadnia to uwzględnienie wniosku skargi kasacyjnej o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).