

Sygn. akt IV Pa 14/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Ewa Pietraszewska**

Sędziowie: SO Dorota Zientara

SR del. do SO Sebastian Wojewódka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2016r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa R. W.

przeciwko P. Z.

o ustalenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **24 października 2012r.**, sygn. akt **IV P 194/12**

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od pozwanego P. Z. na rzecz powoda R. W. kwotę 480 (czterysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancje odwoławcze.**

SSR del. do SO Sebastian Wojewódka	SSO Ewa Pietraszewska	SSO Dorota Zientara
------------------------------------	-----------------------	---------------------

Sygn. IV Pa 14/16

## UZASADNIENIE

Powód R. W. wniósł pozew przeciwko pozwanemu P. Z. o ustalenie, że obowiązuje go miesięczny okres wypowiedzenia i umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu po tym okresie, tj. dnia 31 sierpnia 2012r., zgodnie z klauzulą zawieraną w umowach o pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniósł, iż okres wypowiedzenia w stosunku do powoda wynosi trzy miesiące. Treść ostatniej umowy o pracę łączącej strony w części dotyczącej okresu wypowiedzenia jest wynikiem machinalnego skopiowania tego elementu z poprzednich umów o

pracę zawieranych z powodem. Faktycznie zaś ze względu na staż zatrudnienia powoda u pozwanego zastosowanie znajduje trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy.

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2013r., wydanym pod sygnaturą IV P 194/12, Sąd Rejonowy w Ostródzie ustalił, że łącząca pozwanego z powodem umowa o pracę zawarta w dniu 1 stycznia 2011 r. została rozwiązana za wypowiedzeniem przez powoda z dniem 31 sierpnia 2012r.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach: powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 lutego 2007r. na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa była na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. Wszystkie kolejne umowy o pracę na czas nieokreślony zawierały klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia za miesięcznym okresem wypowiedzenia. Strony podpisywały te umowy i godziły się z ich treścią.

W dniu 27 lipca 2012r. powód złożył pozwanemu pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2012r. Pozwany przyjął pismo powoda 27 lipca 2012r. i pismem z tego samego dnia poinformował go o tym, że obowiązuje go 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że artykuł 36 § 1 kp stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy i 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Sąd Rejonowy podniósł, że początkowo przeważało zapatrywanie, że przepisy o okresach wypowiedzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący i w rezultacie ustalone w nich okresy wypowiedzenia są okresami sztywnymi. Oznaczało to, iż nie mogą być zmienione wolą stron lub w układach zbiorowych pracy. Po 1990r. dostrzega się coraz wyraźniejsze zmiany w zapatrywaniach Sądu Najwyższego, który zaczął stopniowo odchodzić od tezy o sztywnych okresach wypowiedzenia ustalonych w Kodeksie pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że w uchwale z 9 listopada 1994r. sygn. I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87) Sąd Najwyższy uznał, że: "Zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę jest dopuszczalne na podstawie art. 18§ 2 kp." W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy przyznał, że art. 36 kp sformułowany jest w sposób kategoriowy, choć nie oznacza to, że ten przepis wyklucza możliwość stosowania reguły uprzywilejowania pracownika. W uzasadnieniu uchwały zwrócono także uwagę na ogólną tendencję poszerzenia autonomii woli stron w zakresie terminów wypowiedzenia. Sąd I instancji podniósł, że artykuł 18 kp jest jednym z podstawowych przepisów Kodeksu, wyrażający jego funkcję polegającą na ochronie praw i interesów pracownika. Rozstrzyga on sytuację, w której występuje sprzeczność między przepisami prawa pracy, a postanowieniami umów o pracę i innych aktów na podstawie których powstaje stosunek pracy. Kryterium rozstrzygnięcia tej sprzeczności jest zasada uprzywilejowania pracownika. Postanowienia korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy są ważne. Dalej wyjaśniono, że strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Porozumieli się również co do długości okresu wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę był akceptowany przez powoda, z czego w stosownej dla siebie chwili skorzystał. Porozumienie co do zasady długości okresów wypowiedzenia pomiędzy stronami, w ocenie Sądu Rejonowego, może polegać zarówno na przedłużeniu, jak i na skróceniu okresu wypowiedzenia, jeżeli tylko w jego wyniku pracownik uzyskuje korzyści. Jeśli z odpowiednim wnioskiem w tym względzie występuje pracownik, należy domniemywać, iż działa on z korzyścią dla siebie. Reasumując, zdaniem Sądu I instancji, należy stwierdzić, iż prawo pracy nie ogranicza możliwości swobodnego kształtowania stosunku pracy w drodze umowy o pracę, oczywiście z zastrzeżeniem art. 18 kp., który zezwala na odstępianie od przepisów prawa pracy jedynie wtedy, gdy jest to korzystniejsze dla pracownika. Apelację od opisanego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego w postaci art. 36 § 1 pkt 3 kp poprzez przyjęcie krótszego okresu wypowiedzenia, pomimo iż powoda winien obowiązywać trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz w postaci art. 36 § 6 kp i art. 49 kp poprzez ich pominięcie. W związku z tym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego. Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 1 lutego 2007r. do dnia 31 grudnia 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Następnie strony w dniu 1 stycznia 2008r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. W aktach pracowniczych powoda znajdują się umowy o pracę zawarte w dniu 1 stycznia 2009r. i 1 stycznia 2011r., jednakże w ocenie pozwanego winny być one traktowane, jako zawarcie aneksów do umowy z dnia 1 stycznia 2008r., gdyż dotyczyły one zmiany wysokości wynagrodzenia. Powód zatem był zatrudniony u powoda przez okres powyżej trzech lat, zatem okres wypowiedzenia jego umowy o pracę wynosił trzy miesiące. Pozwany nie kwestionował, iż w orzecznictwie dopuszcza się możliwość wydłużenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, co zresztą pozwany przyznał w odpowiedzi na pozew. Jednakże pogląd ten nie dotyczy skrócenia okresu wypowiedzenia, ponieważ w tym zakresie skrócenie okresu wypowiedzenia może nastąpić jedynie w trybie art. 36 § 6 kp, kiedy to strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę. Na potwierdzenie swojego stanowiska pozwany przywołał poglądy komentatorów. Ponadto w ocenie pozwanego skrócenie okresu wypowiedzenia w umowie o pracę stanowi naruszenie art. 49 kp, którego celem jest przeciwdziałanie tego typu sytuacjom. Zgodnie bowiem z tym przepisem w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Pozwany zaznaczył, że już w toku postępowania przed Sądem I Instancji podnosił, iż zawarcie w pierwszej umowie o pracę klauzuli o rozwiązaniu umowy za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia stanowiło w chwili jej zawarcia wydłużenie okresu wypowiedzenia. Jednakże w sytuacji, gdy powód był zatrudniony przez okres powyżej trzech lat obowiązuje go okres wypowiedzenia trzech miesięcy wynikający z art. 36 § 1 pkt 3 kp. Wyrokiem z dnia 14 lutego 2013r., wydanym pod sygnaturą IV Pa 60/12, Sąd Okręgowy w Elblągu zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził na rzecz pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że okresy wypowiedzenia wskazane w art. 36 kp nie mogą być skracane.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, na które to orzecznictwo powołał się również Sąd Rejonowy, dopuszcza się możliwość wydłużenia okresów wypowiedzenia wskazanych w art. 36 kp. Jednak to wydłużenie, nawet jeżeli następuje przez zawarcie przez strony stosownej umowy, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego podlega kontroli. Bada się, czy w chwili zawarcia umowy zastrzeżenie dotyczące wydłużenia okresu wypowiedzenia jest korzystne dla pracownika. Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, że obowiązujące przepisy pozwalają również na skrócenie w umowie okresu wypowiedzenia. Skrócenie okresu wypowiedzenia jest bowiem możliwe dopiero po złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną z nich, na co pozwala art. 36 § 6 kp. W przepisie tym co prawda ustawodawca nie posłużył się terminem "skrócenie okresu wypowiedzenia", to jednak nie ulega wątpliwości, że "ustalenie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy" oznacza to samo. O ile zatem ustalenie przez strony w zawieranej umowie dłuższego okresu wypowiedzenia jest pod pewnymi warunkami dopuszczalne, o tyle nie jest możliwe wprowadzenie do umowy klauzuli przewidującej krótszy okres wypowiedzenia. W sytuacji zatem, kiedy powód był zatrudniony u pozwanego przez okres ponad 3 lat, obowiązywał go okres wypowiedzenia w wymiarze 3 miesięcy. Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód. Wyrokowi z dnia 14 lutego 2013r. zarzucono naruszenie:

1) art. 36 § 1 pkt 3 kp w związku z art. 18 kp przez przyjęcie, że postanowienie umowy o pracę przyznające pracownikowi uprawnienie do skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia w stosunku do okresu trzymiesięcznego przewidzianego w art. 36 kp, jako mniej korzystne dla pracownika, jest niedopuszczalne. Wykładnia wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, iż postanowienie umowy o pracę przyznające pracownikowi uprawnienie do skróconego 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia w stosunku do okresu trzymiesięcznego przewidzianego w art. 36 kp jest ważne i wiążące, jako bardziej korzystne dla pracownika;

2) art. 36 § 6 kp przez przyjęcie, że porozumienie o skróceniu okresu wypowiedzenia może być zawarte wyłącznie po złożeniu przez jedną ze stron wypowiedzenia umowy o pracę, co wyłącza możliwość umownego skrócenia okresu wypowiedzenia z góry.

Składający skargę kasacyjną wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje. Wyrokiem z dnia z dnia 26 marca 2014r., wydanym pod sygnaturą II PK 175/13, Sąd Najwyższy uchylił opisany wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W rozważaniach prawnych wyjaśniono, że w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego przyjęto, iż skrócenie okresu wypowiedzenia jest możliwe jedynie po dokonaniu wypowiedzenia - na podstawie art. 36 § 6 kp. Nie jest to pogląd trafny, gdyż przedmiotem sporu w sprawie jest dopuszczalność skrócenia okresu wypowiedzenia przewidziana w umowie o pracę. Przepis ten w żaden sposób nie odnosi się więc do umownego skrócenia okresu wypowiedzenia, dokonanego przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony reguluje przepis art. 36 § 1 kp. Wszelkie rozstrzygnięcia w kwestii dopuszczalności modyfikowania okresów wypowiedzenia przez strony umowy o pracę muszą być poprzedzone ustaleniem charakteru prawnego przepisu art. 36 § 1 kp. Normy prawa pracy mogą mieć charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, jednostronnie bezwzględnie obowiązujące oraz dyspozytywny. Problem kwalifikacji charakteru prawnego normy prawa pracy często nie jest zadaniem łatwym. Tak jest również i w tym przypadku. We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że przepisy regulujące długość okresów wypowiedzenia mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, a tym samym nie mogą być zmieniane wolą stron lub w układach zbiorowych pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1981r., I PR 63/81, OSNC 1982, Nr 1, poz. 18).

W późniejszym okresie nastąpiła jednoznaczna zmiana stanowiska Sądu Najwyższego. W wielu orzeczeniach (np. w uchwale z dnia 9 listopada 1994r., I PZP 46/94, OSNCP 1995 Nr 7, poz. 87, wyroku z dnia 2 lutego 2003r., I PK 416/02, OSNP 2004 Nr 19, poz. 328, czy wyroku z dnia 16 listopada 2004r., I PK 36/04, OSNP 2005 Nr 12, poz. 176) przyjmowano, że przepisy te mają charakter semi-imperatywny, co pozwala na modyfikowanie długości okresu wypowiedzenia przez strony, pod warunkiem, że będzie to korzystne dla pracownika. Należy jednak podkreślić, że w rozstrzyganych przez Sąd Najwyższy sprawach chodziło o dopuszczalność wydłużenia ustawowego okresu wypowiedzenia. Należy więc stwierdzić, że wynika z nich jednoznaczne przyjęcie o charakterze przepisów ustawowych regulujących długość okresu wypowiedzenia i dopuszczalność jego wydłużenia. Nie mogą one być wystarczającą podstawą do rozstrzygnięcia o dopuszczalności umownego skracania okresów wypowiedzenia.

Podzielając ustaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego w kwestii charakteru prawnego przepisów ustawowych regulujących długość okresu wypowiedzenia można stwierdzić, że przepis art. 36 § 1 kp może być zmieniany na korzyść pracownika umową stron. Możliwość taką należy dopuścić także w razie skrócenia okresu wypowiedzenia, które może zostać dokonane w przyszłości przez pracownika. Warunkiem ważności takiego postanowienia umownego jest jego korzystność dla pracownika, co wynika z art. 18 § 1 kp. Natomiast nieważne byłoby postanowienia umowne przewidujące krótszy okres wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 18 § 2 k.p.). Niewątpliwie pogarszałoby ono sytuację pracownika.

Można w tym miejscu stwierdzić, że zarówno orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak i wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy w kwestii dopuszczalności umownego skrócenia długości okresu wypowiedzenia nie są jednoznaczne. Problem ten został jednak zauważony. Zasadniczo, tak w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptowana jest możliwość wydłużenia okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Natomiast przyjmowano, że nie jest możliwe wprowadzenie do umowy klauzuli przewidującej krótszy okres wypowiedzenia, gdyż byłoby to niezgodne z podstawową zasadą prawa pracy wynikającą z art. 18 kp (tak Z. Góral, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business 2012, s. 264).

Prezentowane jest jednak również stanowisko odmienne o dopuszczalności zamieszczenia w umowie o pracę klauzuli umożliwiającej, wyłączanie pracownikowi, wypowiedzenie umowy z zachowaniem krótszych okresów wypowiedzenia (L. Florek: Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 99). Z poglądem L. Florka koresponduje pogląd wyrażony w uzasadnieniu

powoływanej uchwały Sądu Najwyższego (I PZP 14/94), że klauzula upoważniająca pracodawcę i pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bez podawania przyczyny, jest nieważna. Jednak stwierdzono, że korzystniejszym dla pracownika unormowaniem mogłaby być możliwość takiego rozwiązania stosunku pracy jedynie przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze należy przyjąć, że dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pracownika. Ważność takiego postanowienia musi natomiast zostać oceniona poprzez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika z art. 18 kp. Zgodnie z utrwalonym poglądem korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia. Ocena ta powinna w miarę możliwości zobiektywizowana. Powinna jednak uwzględniać okoliczności faktyczne każdej sprawy. Nie powinno ulegać wątpliwości, że dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne. W ocenie postanowień umownych konieczne jest również uwzględnienie woli pracownika, który może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązanie. Istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego (tak T. Zieliński, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. tegoż, Dom Wydawniczy ABC 2000, s. 184). W niniejszej sprawie ocena postanowienia umownego przez pracownika jest jednoznaczna.

W końcowej części uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie także rozstrzygnięcie o ważności postanowienia umownego (art. 18 § 2 kp). Należy przy tym mieć na uwadze, że prawo do miesięcznego wypowiedzenia przysługiwało obu stronom umowy z mocy jednego postanowienia. W tej sytuacji może więc pojawić się problem możliwości stwierdzenia nieważności jedynie części postanowienia dotyczącej pracodawcy. Ocena tego postanowienia powinna być kompleksowa. Jednak nie wyklucza to możliwości uznania o nieważności jedynie jego części (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003r., I PK 416/02). Możliwe jest więc przyjęcie, że postanowienie jest nieważne w części dotyczącej pracodawcy, a jest ważne w części dotyczącej pracownika. Należy również, uwzględniając całokształt okoliczności sprawy, ocenić postępowanie pracodawcy. Zawiera on bowiem umowę, która przewiduje krótszy okres wypowiedzenia, a następnie kwestionując ważność tego postanowienia, stosuje wobec pracownika art. 52 § 1 pkt 1 kp. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z dnia z dnia 16 lipca 2014 r. w sprawie oznaczonej sygn. IV Pa 23/14 Sąd ponownie zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Przedstawiając motywy swojego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, że na rozprawie w dniu 16 lipca 2014r. strony zgodnie wyjaśniły, że przy podpisywaniu kolejnych umów o pracę na czas nieokreślony nie omawiały kwestii zawartej w tych umowach klauzuli dotyczącej długości okresu wypowiedzenia, ani się nad tym nie zastanawiały. Powód wskazał, że rozumiał, iż klauzula ta jest korzystna dla pracodawcy, który w razie potrzeby zwolnienia pracownika krócej będzie musiał wypłacać mu pensję. Przy podpisywaniu umów nie upatrywał w tej klauzuli korzyści dla siebie. Powód klauzulę taką po prostu dostrzegał i z nią się godził, a w dogodnym dla siebie momencie, tj. gdy rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej, z niej skorzystał. Przy podpisywaniu umów nie upatrywał w tej klauzuli korzyści dla siebie. Wprawdzie od początku zatrudnienia, również u poprzedniego pracodawcy, dążył do uzyskania uprawnień budowlanych specjalności drogowej, jednak nawet w dacie podpisania ostatniej umowy (1 stycznia 2011 r.) nabywanie uprawnień nie było jeszcze na etapie końcowym.

Pozwany wyjaśnił, że przyczyną podpisywania kolejnych umów o pracę było tylko podnoszenie wynagrodzenia. Przeoczeniem pozwanego było pozostawienie w pewnym momencie klauzuli o miesięcznym okresie wypowiedzenia, chociaż zgodnie z przepisami powinien on już wynosić trzy miesiące. Przeoczenie to wynikało z ówczesnej nieznamomości pozwanego przepisów prawa pracy, gdyż pozwany sam prowadził sprawy m.in. kadrowe. Wedle pozwanego powód skorzystał z krótszego okresu wypowiedzenia, gdyż już pod koniec pracy u pozwanego prowadził własną działalność gospodarczą, wysyłając podczas urlopu w sierpniu 2012r. oferty w takiej samej sferze działalności, jaką prowadzi pozwany. Należy dodać, że powód okoliczności te potwierdził.

Odnosnie okoliczności rozwiązania umowy o pracę powód wyjaśnił ponadto, że decyzja o wypowiedzeniu umowy wynikała z wysokich kosztów utrzymania rodziny, a pozwany, który od maja 2012r. wiedział o znaczącym podniesieniu kwalifikacji powoda, nie zaproponował mu z tego tytułu zmiany sposobu współpracy i podwyższenia wynagrodzenia.

Mając na względzie, że strony nie kwestionowały swoich wyjaśnień co do okoliczności objęcia kolejnymi umowami klauzuli o miesięcznym okresie wypowiedzenia i co do okoliczności dotyczących rozwiązania umowy o pracę, Sąd Okręgowy uznał, że stan faktyczny sprawy jest bezsporny.

Odwołując się do rozważań Sądu Najwyższego, którego oceną prawną Sąd Okręgowy był związany na podstawie art. 39820 kpc, stwierdzono, że przedmiotowe postanowienie umowne o miesięcznym okresie wypowiedzenia dotknięte jest nieważnością, gdyż narusza omówioną wyżej normę wynikającą z art. 36 § 1 kp w związku z art. 18 § 1 kp.

Sąd Najwyższy wskazał, że korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia. Ocena ta powinna w miarę możliwości zobiektywizowana. Powinna jednak uwzględniać okoliczności faktyczne każdej sprawy. Nie powinno ulegać wątpliwości, że dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne. W ocenie postanowień umownych konieczne jest również uwzględnienie woli pracownika, który może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązanie. Istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego. Określenie w umowie o pracę krótszego okresu wypowiedzenia, niż wynikający z art. 36 § 1 kp, może być więc korzystne np. dla pracownika poszukiwanego na rynku pracy, który zawiera umowę o pracę o charakterze w istocie tymczasowym, tj. do czasu otrzymania lepszej oferty, czy też dla pracownika spodziewającego się zmiany miejsca zamieszkania. Tego typu okoliczności nie wystąpiły w rozpatrywanej sprawie. Okazało się, że omawiane postanowienie umowne w dacie podpisywania kolejnych umów o pracę było dla stron obojętne, przy czym podkreślić należy, że powód nie upatrywał w takiej klauzuli umownej żadnych korzyści dla siebie, choćby nieujawnionych pracodawcy przy tymże podpisywaniu umów. Postanowienie to nie miało dla powoda znaczenia nawet w świetle spodziewanego nabycia uprawnień budowlanych, które znacząco miały podnieść jego kwalifikacje i wartość na rynku pracy. Przekonuje o tym z jednej strony to, że przy podpisywaniu ostatniej umowy proces nabywania tych uprawnień nie był jeszcze na ukończeniu i był kwestią relatywnie odległej przyszłości, z drugiej zaś to, że w związku z nabyciem tychże uprawnień powód był wstępnie zainteresowany nie założeniem własnej działalności gospodarczej (czego skutkiem było omawiane rozwiązanie stosunku pracy), a zmianą sposobu współpracy i związanym z tym podwyższeniem wynagrodzenia wypłacanego przez pozwanego.

Tym samym Sąd Okręgowy uznał za trafny zarzut zawarty w apelacji, naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 36 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, z którego wynika, iż jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez co najmniej 3 lata, to okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynosi 3 miesiące. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy skrócenie okresu wypowiedzenia okazuje się bowiem nieważne, jako że nie ma podstaw do przyjęcia, aby w dacie zawarcia ostatniej umowy na czas nieokreślony (1 stycznia 2011r.), a tym bardziej w umowach wcześniejszych, było to dla powoda korzystne postanowienie umowne. W sytuacji zatem, gdy po pierwsze powód był zatrudniony u pozwanego przez okres ponad 3 lat i po drugie nie może skorzystać z nieważnego postanowienia umownego o skróceniu okresu wypowiedzenia, obowiązywał go okres wypowiedzenia w wymiarze 3 miesięcy. Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu w całości.

Wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego tj.: art. 39820 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na nie zastosowaniu się przez Sąd Okręgowy do wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r. (sygn. akt II PK 175/13) pomimo, że Sąd Okręgowy jako Sąd, któremu sprawa została przekazana, był związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2014 r. (sygn. akt II PK 175/13) na mocy którego jednoznacznie przesądzono, że:

dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika;

ocena korzystności postanowienia umowy powinna być dokonana m chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia;

przy ocenie należy wziąć pod uwagę, że: wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne, pracownik może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązanie, istotne jest nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego, zaś ocena postanowienia umownego przez pracownika jest jednoznaczna. przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie także rozstrzygnięcie o ważności postanowienia umownego, przy czym możliwe jest przyjęcie, że postanowienie jest nieważne w części dotyczącej pracodawcy;

- należy ocenić postępowanie pracodawcy, który zawiera umowę, która przewiduje krótszy okres wypowiedzenia, a następnie kwestionując ważność tego postanowienia stosuje wobec pracownika art 52 § 1 pkt 1 k.p.,

co skutkowało bezpodstawną zmianą przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 24 października 2012 (sygn. akt IV P 194/12) i oddaleniem powództwa.

W związku z powyższym wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania albowiem skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona stosownie do art. 3989 § 1 pkt. 4 k.p.c.

Zgodnie z art.39820 k.p.c. Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 marca 2014 r. (sygn. akt II PK 175/13), zawarł dla Sądu Okręgowego jednoznaczne wytyczne, którymi Sąd Okręgowy był związany przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Sąd Najwyższy wskazał, że:

- dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika;

- korzystność postanowienia umowy powinna być oceniona na chwilę

zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia;

- przy ocenie należy jednak wziąć pod uwagę, że:

wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne,

pracownik może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dlań rozwiązanie, istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego,

zaś ocena postanowienia umownego przez pracownika jest jednoznaczna.

przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie także rozstrzygnięcie o ważności postanowienia umownego, przy czym możliwe jest przyjęcie, że postanowienie jest nieważne w części dotyczącej pracodawcy

należy ocenić postępowanie pracodawcy, który zawiera umowę, która przewiduje krótszy okres wypowiedzenia, a następnie kwestionując ważność tego postanowienia stosuje wobec pracownika art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wytyczne Sądu Najwyższego nie pozostawiały dla Sądu Okręgowego praktycznie żadnego marginesu co do kierunku rozstrzygnięcia, które powinno być orzeczeniem oddalającym apelację pozwanego. Pomimo to, Sad Okręgowy wbrew jednoznacznym wytycznym Sądu Najwyższego przyjął, że w dacie zawierania kolejnych aneksów do umowy o pracę przedmiotowa klauzula była dla stron obojętna, powód nie upatrywał w niej korzyści dla siebie, nie miało ono dla

niego znaczenia nawet w świetle spodziewanego nabycia uprawnień budowlanych, w związku z czym Sąd Okręgowy powództwo oddalił.

W oparciu o te zarzuty wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje. Konfrontacja wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r. (sygn. akt II PK 175/13) z uzasadnieniem merytorycznej warstwy skarżonego wyroku Sądu Okręgowego prowadzi do jednoznacznej konstatacji, iż w sprawie mamy do czynienia z kwalifikowanym naruszeniem art. 39820 k.p.c. polegającym na orzeczeniu wbrew wytycznym Sądu Najwyższego. Nade wszystko wskazać należy, iż Sąd Najwyższy - za powodem - przesądził kwestię oceny kwestionowanego postanowienia umowy przez powoda, które w jego ocenie było korzystne albowiem umożliwiało mu wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia w tej materii uznając, że postanowienie to nie miało dla powoda znaczenia, pomimo, że kwestia ta była w zasadzie rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy.

Ponadto, Sąd Okręgowy nie dokonał oceny postępowania pracodawcy, pomimo podniesienia tej kwestii przez Sąd Najwyższy.

Sąd Najwyższy wskazał na naganne postępowanie pracodawcy który zawarł umowę z pracownikiem przewidującą krótszy okres wypowiedzenia, a następnie kwestionując ważność tego postanowienia zastosował wobec pracownika art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r. Sąd Najwyższy w sprawie prowadzonej pod sygn. II PK 343/14 uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 16 lipca 2014 r. (sygn. IV Pa 23/14 i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu swego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwiony zarzut kwalifikowanego naruszenia art. 39820 k.p.c. w zakresie wiążącej wykładni art. 36 § 1 k.p. „przez pryzmat art. 18 k.p.”, dokonanej w kasatoryjnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r, wcześniej wydanym w tej samej sprawie.

Wprawdzie w skardze kasacyjnej zabrakło zarzutów naruszenia zinterpretowanych w tym wyroku najwyższej instancji sądowej konkretnych przepisów Kodeksu pracy, ale powód miał istotny interes prawny w ustaleniu korzystności krótszego okresu wypowiedzianej umowy o pracę z wpływem uzgodnionego w umowie o pracę miesięcznego okresu wypowiedzenia ze względu na prejudycjalny kontekst oceny legalności i skuteczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p., które zostało dokonane już po skutecznym rozwiązaniu stosunku pracy z wpływem umownie skróconego miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W ocenie składu orzekającego, dokonana w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r. wykładnia spornej korzystności zastrzeżenia umownego o skróconym miesięcznym okresie wypowiedzenia wiązała Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy, a przede wszystkim nie pozostawiała wątpliwości, że „dokonanie wypowiedzenia przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły, korzystne”, jeżeli takie było „nawet subiektywne przekonanie” pracownika (powoda) o korzystności spornego postanowienia umownego. Wprawdzie w dalszej części uzasadnienia powołanego wyroku Sąd Najwyższy wyraził ocenę, że „nie wyklucza to możliwości uznania nieważności” skróconego okresu wypowiedzenia jedynie w części dotyczącej pracodawcy, gdyby ten wypowiedział umowę o pracę z krótszym okresem wypowiedzenia, ale taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca, ponieważ z korzystnego dla pracownika umownego uzgodnienia krótszego okresu wypowiedzenia skorzystał powód. Ponadto w dalszej części tego wiążącego uzasadnienia Sąd Najwyższy ponownie jednoznacznie wywodził, że sporne uzgodnienie „jest ważne w części dotyczącej pracownika”, natomiast pozwany zakwestionował ważność tego postanowienia stosując wobec powoda art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i to w okresie odległym od rozwiązania umowy o pracę z zastosowaniem korzystnego dla powoda skróconego okresu wypowiedzenia.

Taki opis stanu sprawy oznaczał, że Sąd drugiej instancji wbrew własnej deklaracji o związaniu oceną prawną kasatoryjnego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., w istocie rzeczy zignorował tę wykładnię, bo nie zastosował wiążącej interpretacji o korzystności rozwiązania umowy o pracę przez powoda „z krótszym okresem wypowiedzenia”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji w sposób kwalifikowany naruszył art. 39820 k.p.c. w związku z art. 36 § 1 i art. 18 § 2 k.p., uznając, że sporne dla powoda uzgodnienie krótszego okresu wypowiedzenia nie było dla niego korzystne tylko dlatego, że takie uzgodnienie miało być dla stron „obojętne” przy jego zawarciu. Tymczasem ocena korzystności spornego okresu wypowiedzenia wymagała uwzględnienia co najmniej subiektywnego, ale usprawiedliwionego przekonania, że w dacie dokonania wypowiedzenia dla skarżącego korzystna była umowna klauzula (zastrzeżenie) skróconego okresu miesięcznego wypowiedzenia także dlatego, że taki był wiążący walor interpretacyjny wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r.

Mając powyższe na uwadze i tylko ze względu na brak konkretnych materialnoprawnych zarzutów skargi kasacyjnej do reformatoryjnego orzekania na podstawie art. 39816 k.p.c, Sąd Najwyższy ponownie wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 39815k.p.c, sygnalizując istotny prejudycjalny związek prawidłowego osądzenia przedmiotowego sporu z kolejnym zaskarżeniem przez powoda tym razem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którą wcześniej skutecznie wypowiedział powód z korzystnym dla niego miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego P. Z. nie była zasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, że rozpoznając apelację pozwanego Sąd Okręgowy był bezwzględnie związany wykładnią art. 36 § 1 k.p. w zw. z art. 18 § 2 k.p., która przedstawiona została przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2014 r., a dobitnie powtórzona w wyroku z dnia 11 lutego 2016 r.

Z wykładni tej wynika, że dopuszczalne jest umowne postanowienie o skróceniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika, zaś jego korzystność umowy powinna być oceniona co do zasady na chwilę zawarcia umowy, a nie na chwilę dokonania wypowiedzenia, ale przy ocenie należy jednak wziąć pod uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z krótszym okresem wypowiedzenia jest dla niego, z reguły korzystne. Pracownik może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dla niego rozwiązanie, istotne może się więc okazać nawet subiektywne przekonanie o korzystności postanowienia umownego, zaś w tej konkretnej sprawie ocena postanowienia umownego przez pracownika jest jednoznaczna, tzn. jest pozytywna.

Z treści wyjaśnień złożonych przez powoda na rozprawie z dnia 16 lipca 2014 r. wynika, że choć na moment zawierania kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony powód odbierał tę klauzulę, jako oczywiście korzystniejszą dla pracodawcy, to ją w tamtym czasie akceptował. Z kolei w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, uznał, że będzie ona korzystniejsza przede wszystkim dla niego, gdyż pozwoli na wcześniejsze zakończenie stosunku pracy z pracodawcą, co miało znaczenie dla możliwości rozpoczęcia prowadzenia swojej własnej działalności gospodarczej.

W tym ujęciu, przy zastosowaniu wykładni przedstawionej przez Sąd Najwyższy w obu wyrokach kasatoryjnych, uznać należało, że poczucie korzyści, jakie powód mógł obiektywnie odnieść z zastosowania tej klauzuli, decyduje o ważności tego postanowienia umownego oraz wywołaniu skutku pod postacią rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2012 r.

W tym miejscu w ślad za orzecnictwem, które powstało na gruncie zastosowania art. 39820 k.p.c. wskazać należy, że stosownie do treści art. 39820 zdanie pierwsze k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy. Oznacza to, iż sąd drugiej instancji, rozpoznając ponownie sprawę, nie może interpretować ani przepisów prawa procesowego, ani przepisów prawa materialnego odmiennie niż to wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego. Związanie to nie obejmuje jednak wskazań co do

dalszego postępowania, a w związku z tym sąd w toku ponownego rozpoznania sprawy kieruje się ogólnymi regułami postępowania apelacyjnego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 lipca 2015 r. sygn. III AUa 1/15, LEX nr 1781875).

Odstępstwo od bezwzględności charakteru takiej wykładni dopuszczalne jest tylko wyjątkowo w sytuacji, gdy sposób wykładni danej normy prawnej uległ zmianie na skutek późniejszej innej uchwały Sądu Najwyższego, której nadano moc zasady prawnej (zob. wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2015, sygn. I PK 205/14, M.P.Pr. 2015/7/363-365), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Tym samym stwierdzić należy, że w okolicznościach tej konkretnej sprawy wyrokiem z dnia 24 października 2012 r., sygn. IVP 194/12 Sąd Rejonowy w Ostródzie nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego pod postacią art. 36 § 1 k.p. oraz art. 36 § 6 k.p. oraz art. 49 k.p.

Rzecz bowiem w tym, że w świetle aktualnej obecnie linii wykładni przepisów kodeksu pracy określających okresy wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, w orzecznictwie prezentuje się pogląd dopuszczający możliwość ich skracania, jak i wydłużania, o ile będzie to spełniało przesłankę korzystności takiego rozwiązania dla pracownika (art. 18 k.p.), i to także przy dokonywaniu takiej oceny przy uwzględnieniu co najmniej subiektywnego, ale usprawiedliwionego przekonania, że w dacie dokonania wypowiedzenia dla skarżącego korzystna była umowna klauzula (zastrzeżenie) skróconego okresu miesięcznego wypowiedzenia (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r. sygn. II PK 175/13 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2016 r. sygn. II PK 343/14).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że analizowana tutaj klauzula znajdująca się w treści umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011 r., w świetle reguł wynikających z treści art. 18 § 1 i 2 k.p., przy uwzględnieniu okoliczności tej konkretnej sprawy, jest ważna w zakresie w jakim uprawniała powoda do złożenia pracodawcy oświadczenia woli o rozwiązaniu łączącej ich umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W odczuciu powoda treść tej klauzuli w momencie składania tego oświadczenia pozwalała na szybsze, a co za tym idzie korzystniejsze z punktu widzenia jego interesu, rozwiązanie umowy o pracę. Przy uwzględnieniu tych kryteriów, uznać należy, że Sąd Rejonowy w Ostródzie prawidłowo dokonał oceny ustalonego stanu faktycznego w sprawie. Potwierdzenie takiej oceny tej klauzuli znajduje potwierdzenie także w zachowaniu pozwanego, który już po skorzystaniu przez powoda z możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie i terminie, dopiero po upływie okresu wypowiedzenia dokonał czynności, które miały stanowić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a którego przyczyną była nieobecność powoda w pracy.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja podlegała oddaleniu, jako bezzasadna.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c.

Na poczet zasądzonych od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu składają się dwie opłaty od skargi kasacyjnej w wysokości po 30 zł każda, oraz suma 420 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego /ustalona w oparciu o treść § 13 ust. 4 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 461 z późn. zm.) - w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pierwszej skargi kasacyjnej, § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym w dniu rozprawy przed Sądem Okręgowym w Elblągu w dniu 16 lipca 2014 r. oraz § 13 ust. 4 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia drugiej skargi kasacyjnej, a także § 10 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800)/.