



Sygn. akt II PK 175/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko P. Z.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w E.

z dnia 14 lutego 2013 r.

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w E.

UZASADNIENIE

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

Wyrokiem z 14 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy w O. ustalił, że łącząca pozwanego z powodem umowa o pracę zawarta 1 stycznia 2011 r. została rozwiązana za wypowiedzeniem przez powoda z dniem 31 sierpnia 2012 r.

Powód był zatrudniony u pozwanego od 1 lutego 2007 r. na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa była na czas określony, a następna na czas nieokreślony. Wszystkie kolejne umowy o pracę na czas nieokreślony zawierały klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia za miesięcznym wypowiedzeniem. Dnia 27 lipca 2012 r. powód złożył pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2012 r. Pozwany przyjął pismo powoda i poinformował go, że obowiązuje go 3- miesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Początkowo przeważało zapatrywanie, że przepisy o okresach wypowiedzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący i w rezultacie ustalone w nich okresy wypowiedzenia są okresami sztywnymi. Po 1990 r. Sąd Najwyższy stopniowo odchodził od tezy o sztywnych okresach wypowiedzenia ustalonych w Kodeksie pracy. Sąd Rejonowy przypomniał, że w uchwale z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 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 k.p.

Powód i pozwany zawarli 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 długości okresów wypowiedzenia może polegać zarówno na przedłużeniu, jak i na skróceniu okresu wypowiedzenia, jeżeli tylko w jego wyniku pracownik uzyskuje korzyści.

W konkluzji stwierdzono zatem, że prawo pracy nie ogranicza możliwości swobodnego kształtowania stosunku pracy w drodze umowy o pracę, z zastrzeżeniem art. 18 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art. 36 § 1 pkt 3 k.p., art. 36 § 6 k.p. i art. 49 k.p.

Sąd Okręgowy w E. wyrokiem z 14 lutego 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że okresy wypowiedzenia wskazane w art. 36 k.p. 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 k.p. 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 k.p. 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.

Zwrócono także uwagę, że w aktach sprawy znajduje się odwołanie wnioskodawcy od rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie:

1) art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 18 k.p. przez przyjęciu, że postanowienie umowy o pracę przyznające pracownikowi uprawnienie do skróconego 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia w stosunku do okresu 3- miesięcznego przewidzianego w art. 36 k.p., 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 3 miesięcznego przewidzianego w art. 36 k.p. jest ważne i wiążące, jako bardziej korzystne dla pracownika;

2) art. 36 § 6 k.p. 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.

Wniesiono 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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego przyjęto, że skrócenie okresu wypowiedzenia jest możliwe jedynie po dokonaniu wypowiedzenia – na podstawie art. 36 § 6 k.p. 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 k.p. Wszelkie rozstrzygnięcia w kwestii dopuszczalności modyfikowania okresów wypowiedzenia przez strony umowy o pracę muszą być poprzedzone ustaleniem charakteru prawnego przepisu art. 36 § 1 k.p. Normy prawa pracy mogą mieć charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący, jednostronnie bezwzględnie obowiązujące oraz dyspozytywne. 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 1981 r., 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 1994 r., I PZP 46/94, OSNCP 1995 nr 7, poz. 87, wyroku z dnia 2 lutego 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328, czy wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176) przyjmowano, że przepisy te mają charakter semiimperatywny, 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 k.p. 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 k.p. Natomiast nieważne byłoby postanowienia umowne przewidujące krótszy okres wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę (art. 18 § 2 k.p.). Niewątpliwie pogarszałyby 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 k.p. (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, wyłącznie 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 k.p. 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.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy konieczne będzie także rozstrzygnięcie o ważności postanowienia umownego (art. 18 § 2 k.p.). 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 2003 r., 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 k.p.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.