

Wyrok z dnia 2 października 2003 r.

I PK 416/02

Zastrzeżenie dla obu stron w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego, niż przewidziany w Kodeksie pracy, nie musi być automatycznie uznane za niekorzystne dla pracownika, jeżeli w jego efekcie uzyskiwał dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy oraz zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, mogła czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2003 r. sprawy z powództwa Kazimierza K. przeciwko „E.-Z.” SA w W. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 28 lutego 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo ponad kwotę 10.500 zł i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 29 czerwca 2001 r. zasądził od „E.-Z.” SA w W. na rzecz Kazimierza K. kwotę 70.500 zł, umorzył postępowanie „w części ograniczającej powództwo” oraz orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był u strony pozwanej od 3 stycznia 2000 r. do 31 lipca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora Biura Obsługi Przemysłu i Budownictwa. W umowie o pracę uregulowano warunki zatrud-

nienia i okresy wypowiedzenia. Zgodnie z punktem VI okres wypowiedzenia wynosił sześć miesięcy, a w wymienionych wypadkach miało nastąpić zastosowanie okresów wypowiedzenia z Kodeksu pracy. Zarząd Spółki wyznaczył jednostce kierowanej przez powoda osiągnięcie do 31 grudnia 2000 r. wartości zamówień zdobytych na kwotę 35 milionów zł oraz wartości sprzedaży na poziomie 35 milionów zł. Powód podjął starania o osiągnięcie wzrostu wskaźników ekonomicznych kierowanej przez siebie jednostki. Na 30 czerwca 2000 r. wartość osiągnięta przez Biuro wynosiła 11,61 milionów zł, gwarantowane zlecenia oszacowano na 10,415 milionów zł, a wartość zamówień zdobytych wynosiła 10.315 milionów zł. Według Sądu, starania powoda o osiągnięcie poprawy sytuacji ekonomicznej pozwanej Spółki „odzwierciedla także potencjał rynku oraz zestawienie ofert projektów ważnych i czynnych skierowanych do klientów.” Prezes Zarządu - Ryszard Z. w piśmie z 28 czerwca 2000 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, podając jako przyczynę niespełnianie przez niego oczekiwań strony pozwanej, a w szczególności nieosiąganie zaplanowanych wyników ekonomicznych przez Biuro kierowane przez powoda. Z dniem 1 marca 2000 r. wszedł w życie nowy schemat organizacyjny pozwanej Spółki, w którym nie uwzględniono funkcjonowania Biura Obsługi Przemysłu i Budownictwa. Powstała natomiast nowa struktura organizacyjna - Biuro Obsługi Przemysłu Energetycznego i Budownictwa.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia uzasadniałaby - w świetle umowy łączącej strony - zastosowanie okresu wypowiedzenia z Kodeksu pracy, a nie okresu sześciomiesięcznego przyjętego umownie jako reguła. Sąd uznał, że nie można zarzucić powodowi „braku wyników ekonomicznych”, gdyż podjęte przez niego starania skutkować będą wzrostem ekonomicznym strony pozwanej w przyszłości. W związku z tym Sąd uznał za zasadne roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Zasądzone odszkodowanie odpowiada wysokości sześciomiesięcznych zarobków powoda, gdyż Sąd uznał, powołując się na art. 47¹ k.p., że winno ono odpowiadać okresowi wypowiedzenia, który zgodnie z umową przysługiwał powodowi. Niezależnie od odszkodowania powodowi przysługuje odprawa z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powoda, restrukturyzacja i „redukcja” firmy. Zmiany organizacyjne, które zaszły u strony pozwanej Sąd ocenił jako poważne, nastąpiła bowiem centralizacja pionu

energetycznego i przemysłowego, zmiana podległości dyrektora nowo utworzonego biura oraz liczby zatrudnionych w nim osób.

Wyrok ten zaskarżyła strona pozwana. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 28 lutego 2002 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną kwotę 70.500 zł obniżył do kwoty 10.500 zł, oddalił dalej idące powództwo i apelację w pozostałej części. Sąd drugiej instancji uznał za niezasadny zarzut apelacji naruszenia art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zdaniem Sądu, prawdziwą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja Biura Obsługi Przemysłu i Budownictwa oraz związana z tym likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska dyrektora. Natomiast podana przez pracodawcę w jego piśmie przyczyna miała służyć zastosowaniu okresu wypowiedzenia zgodnego z Kodeksem pracy. Negatywna ocena osiągnięć Biura kierowanego przez powoda była przedwczesna, gdyż nałożone zadania przewidziane były na cały rok 2000. W ocenie Sądu Apelacyjnego, powód niesłusznie żąda odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Zawarta w umowie o pracę klauzula przewidująca sześciomiesięczny okres wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy jest - zdaniem Sądu drugiej instancji - nieważna. Odwołując się do art. 18 § 2 k.p., Sąd uznał bowiem, że rozważana z punktu widzenia daty zawarcia umowy o pracę jest ona niekorzystna dla powoda. Okres wypowiedzenia wynikający z art. 36 § 1 k.p. daje pracownikowi prawo do rozwiązania umowy o pracę w krótszym terminie. W sytuacji, gdy pracownik ma możliwość otrzymania lepiej płatnej pracy, wyższego stanowiska - czego w dacie zawarcia umowy o pracę z przedłużonym okresem wypowiedzenia nie może przewidzieć - tak długi okres wypowiedzenia przez niego umowy może zniweczyć jego plany. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, zgodnie z którym z reguły klauzuli o przedłużeniu okresu wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy nie można uważać za korzystniejszą dla pracownika od ogólnie ustalonych kodeksowych okresów wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód zaskarżył ten wyrok „w części obniżającej zasądzoną kwotę do wysokości 10.500 zł i oddalającej dalej idące powództwo” oraz orzekającej o kosztach postępowania, podnosząc w kasacji zarzut naruszenia art. 18 § 2 Kodeksu pracy i punktu VI 1 umowy o pracę przez przyjęcie, że „zawarte przez strony w umowie o pracę obydwie postanowienia o okresie wypowiedzenia umowy o pracę obowiązują-

cym strony są nieważne” oraz art. 328 k.p.c. (w sposób, który mógł mieć wpływ na wynik sprawy) przez niewyjaśnienie „czy w przedmiotowej sprawie obowiązujący powoda okres wypowiedzenia umowy o pracę dłuższy niż wskazany w Kodeksie pracy faktycznie był dla niego niekorzystny a także niewskazanie dowodów, na podstawie których Sąd Apelacyjny wysnuł taki wniosek.” Na tych podstawach powód domagał się zmiany tego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda dalszej kwoty 60.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i orzeczenia o kosztach postępowania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że punkt VI 1 (o brzmieniu „okres wypowiedzenia umowy wynosi sześć miesięcy jeżeli umowę wypowiedza Pracownik i sześć miesięcy jeżeli stroną wypowiadającą jest E.-Z. SA”) łączącej strony umowy zawierał dwa niezależne od siebie postanowienia ustalające okresy wypowiedzenia, jedno dotyczące pracodawcy a drugie - pracownika. Tym samym, zgodnie z art. 18 k.p., nieważne jest jedynie postanowienie mniej korzystne dla pracownika, ustalające obowiązujący go okres wypowiedzenia na sześć miesięcy. Natomiast postanowienie o obowiązującym pracodawcę sześciomiesięcznym okresie wypowiedzenia, jako korzystne dla pracownika, pozostaje w mocy. Z powołanej przez Sąd Apelacyjny uchwały Sądu Najwyższego nie można, zdaniem powoda, wyprowadzić wniosku, że każde przedłużenie obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia jest dla niego niekorzystne. Sąd Apelacyjny, stwierdzając niekorzystność klauzuli umownej dla powoda, zaniedbał dokonania oceny „bilansu zysków i strat”, jakie niosła dla niego ta klauzula, w szczególności nie przesłuchał powoda na tę okoliczność. Rozważania Sądu są czysto hipotetyczne.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy. Zastosowanie wynikającego z art. 18 § 2 k.p. kryterium korzystności dla pracownika, służącego ocenie dopuszczalności odstępstw od norm prawa pracy (w tym przypadku - kodeksowych), wymaga dokonania pogłębionej analizy postanowień umownych. Analiza ta, choć w miarę zobiektywizowana, winna być odniesiona do konkretnej osoby, realnych okoliczności i czasu zawarcia umowy. Nieuprawnione są wszelkie generalizacje i ogólnikowe hi-

potezy. Odtworzeniu podlegać musi proces uzgodnień treści umowy dla dokonania „bilansu zysków i strat” z punktu widzenia interesów pracownika. W tym kontekście podlegać będzie ocenie zagwarantowanie obu stronom, ale w oddzielnych postanowieniach umownych, sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ocena winna być kompleksowa, choć możliwe jest uznanie w jej efekcie nieważności tylko jednego z tych postanowień. W uchwale z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87), Sąd Najwyższy zasadniczo zajmował się tylko dopuszczalnością zastrzeżenia dłuższego niż określony w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Poglądy przedstawione w tym orzeczeniu podziela skład rozpoznający niniejszą sprawę, choć nie mogą być one przeniesione wprost do jej rozstrzygnięcia. Ponownie trzeba podkreślić, że korzystność dla pracownika analizowanego postanowienia umownego nie może być oceniana w świetle sytuacji powstałej w chwili rozwiązania umowy o pracę. Ocenie podlega treść wynegocjowanego, stosunku pracy ustalonego w umowie. Przydatne może być przeanalizowanie całej umowy, a nie tylko fragmentu dotyczącego okresu wypowiedzenia. Zastrzeżenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy, również przez pracownika, nie musi być uznane automatycznie za niekorzystne, jeżeli w efekcie zamieszczenia takiego postanowienia uzyskiwał on dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy, branży, rodzaju pracy i zapotrzebowania na nią mogła czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika. Są to jednak tylko generalne spostrzeżenia, które wymagają weryfikacji w okolicznościach konkretnej sprawy.

Problematyka dopuszczalności zastrzeżenia dłuższego niż kodeksowy okresu wypowiedzenia nie wyczerpuje jednak problemów wyłaniających się na tle tej sprawy. Przeciwnie, ma ona znaczenie pośrednie, a nie pierwszoplanowe dla rozstrzygnięcia o zgłoszonym roszczeniu odszkodowawczym. Oddalając powództwo, Sąd Apelacyjny poprzestał na stwierdzeniu, że pracodawca zastosował właściwy, ustawowy okres wypowiedzenia. Tymczasem powód nie dochodził wynagrodzenia za dłuższy okres wypowiedzenia, czyli roszczenia z art. 49 k.p., które musiałoby podlegać oddaleniu w całości przy takiej konstatacji. Okres wypowiedzenia ma dla dochodzonego przez powoda roszczenia odszkodowawczego z art. 47 k.p. znaczenie tylko w zakresie wysokości, nie zaś zasadności. Ustalenie, że pracodawca zastosował odpowiedni okres wypowiedzenia nie prowadzi do całkowitego oddalenia po-

wództwa odszkodowawczego, co najwyżej może skutkować jego tylko częściowym uwzględnieniem. Wysokość należnego odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została w art. 47 k.p. powiązana z okresem wypowiedzenia i okres wypowiedzenia ma znaczenie tylko dla oceny należnej pracownikowi sumy odszkodowania. Między uzasadnieniem zaskarżonego wyroku a rozstrzygnięciem powstał więc pewien dysonans, a w każdym razie niedostatecznie zostały wyjaśnione przesłanki rozumowania, które doprowadziły Sąd Apelacyjny do całkowitego oddalenia powództwa o odszkodowanie.

Z tych przyczyn kasacja została uwzględniona, a wyrok uchylony i sprawa przekazana do ponownego rozpoznania na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====