

Sygn. akt IV Pa 23/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SSR del. Tomasz Bulkowski

SSO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : Justyna Sobiech

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2014 r. 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. zmienia zaskarżony wyrok i powództwo oddala;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 30 zł /trzydzieści złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu;

Sygn. akt IV Pa 23/14

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.

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 2011r. 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 wypowiedzeniem. 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. I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87) Sąd Najwyższy uznał: "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 kategoryczny, 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 Sadu 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, tutejszy Sąd Okręgowy 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.

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.

Wyrokiem 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 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 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 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 orzeczniczą 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 dokonane 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, wyłącznie pracownikowi, wypowiedzenie umowy z zachowaniem krótszych okresów wypowiedzenia (L. Florek: Prawo pracy, Warszawa 2010, s. 99). Z poglądem L. Florcka 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 zobiiektywizowana. 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/O2). 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.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy pozwany podtrzymał apelację, zaś powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów. Apelacja pozwanego jako uzasadniona zasługiwała na uwzględnienie skutkując zmianą zaskarżonego wyroku.

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 2011r.) 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.

Odnośnie 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, okazuje się, że stan faktyczny sprawy jest bezsporny.

Przenosząc wobec tego na grunt niniejszej sprawy rozważania Sądu Najwyższego, którego oceną prawną Sąd Okręgowy jest związany na podstawie art. 398²⁰ kpc, stwierdzić należy, 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy, 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. Okazuje 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.

Reasumując – jest trafny zawarty w apelacji zarzut 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.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 386§1 kpc również przy ponownym rozpoznaniu sprawy zmienił zaskarżony wyrok i stosownie do art. 189 kpc w związku z art. 36§1 pkt 3 kp powództwo oddalił. O kosztach orzeczono na mocy art. 98 i 108 kpc, zasądzając na rzecz powoda, jako strony wygrywającej proces, kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji.