

Uchwała z dnia 10 października 2000 r.

III ZP 24/00

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Ireny P. i Tomasza K. przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w U.D. o zasądzenie odszkodowania i sprostowanie świadectw pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 10 października 2000 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie postanowieniem z dnia 2 czerwca 2000 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę i skorzystaniem przez pracownika z możliwości rozwiązania stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem, pracownikowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część wypowiedzenia wynikające z art. 36¹ § 1 kpc ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 KP), nie przysługuje odszkodowanie.

U z a s a d n i e

Przedstawione przez Sąd Okręgowy w Krośnie w trybie art. 390 § 1 KPC do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne powstało na tle następującego stanu faktycznego. Powodowie Irena P. i Tomasz K. w pozwie wniesionym przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w U.D. domagali się sprostowania wystawionych przez pozwanego świadectw pracy przez wykazanie w nich skróconego

okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanego na ich rzecz odszkodowania za ten okres. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, argumentując, że brak jest podstaw do żądania zasądzenia odszkodowania w oparciu o art. 36¹ § 1 KP oraz do sprostowania świadectw pracy, gdyż stosunki zostały rozwiązane przez pracowników bez wypowiedzenia, a nie przez pracodawcę, który nie skracał okresów wypowiedzenia. Powodowie byli zatrudnieni w Biurze Pracy w U.D. na czas nieokreślony. W dniu 15 listopada 1999 r. otrzymali pisemne zawiadomienia, że na podstawie przepisów ustawy reformującej administrację publiczną staną się - z dniem 1 stycznia 2000 r. -pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w U.D. Pismem z dnia 8 grudnia 1999 r. powodowie poinformowali pracodawcę, iż korzystają z przewidzianej w art. 23¹ § 4 KP możliwości i rozwiązują stosunki pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sanoku wyrokiem z dnia 14 lutego 2000 r. uwzględnił powództwa, uznając, że skutki związane z rozwiązaniem przez powodów stosunków pracy, w sposób określony w art. 23¹ § 4 KP, obejmują także skutki przewidziane w art. 36¹ § 1 KP, co pozwalało zasądzić na rzecz powodów odszkodowania w wysokości ich dwumiesięcznego wynagrodzenia i sprostować sporządzone przez pozwanego świadectwa pracy przez zamieszczenie wzmianek, że „został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 KP w wymiarze 2-ch miesięcy”.

Takie rozstrzygnięcie nasunęło Sądowi Okręgowemu w Sanoku poważne wątpliwości, ujęte w przedstawionym zagadnieniu prawnym, w jakim wystąpiła oczywista omyłka pisarska w określeniu art. 36¹ § 1 KP, wskazanego przez ten Sąd w treści pytania - jako art. „36¹ § 1 KPC”. W ocenie tego Sądu, sformułowanie zawarte w zdaniu drugim art. 23¹ § 4 KP: „Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”, wyraźnie odsyła do unormowań zawartych w Rozdziale II Działu III Kodeksu pracy, dotyczących rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, w tym do art. 36¹ § 1 KP, który przewiduje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia, najwyżej do jednego miesiąca, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, przy zachowaniu przez pracownika prawa do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji zasygnalizował stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 391/90 (OSNCP 1992 z. 11, poz. 206), że

unormowanie z art. 36¹ § 1 KP dotyczy wyłącznie jednostronnego skrócenia przez zakład pracy trzymiesięcznego wypowiedzenia i nie obejmuje wypadków, gdy skrócenie okresu wypowiedzenia następuje w drodze porozumienia stron, które jednakże zostało wydane przy innym, niż obecne, brzmieniu art. 23¹ § 4 KP. Na podstawie aktualnego brzmienia tego przepisu pojawia się wątpliwość, czy odszkodowanie, będące wynikiem skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 KP), będzie przysługiwało również w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, oraz „czy i w tym przypadku muszą wystąpić przesłanki z art. 36¹ § 1 KP, dotyczące ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Na gruncie gramatycznej wykładni art. 23¹ § 4 KP, który wprowadził możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, w terminie jednego miesiąca od zawiadomienia o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach prawnych, równocześnie uznając, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, może budzić wątpliwości rozumienie skutków rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, w tym szczególnym trybie. Legislacyjna intencja zmiany wprowadzonej analizowanym przepisem miała na celu usunięcie niedostatku poprzednich regulacji prawnych, które nie przewidywały możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w razie podmiotowego przekształcenia stosunku pracy po stronie pracodawcy, w przypadkach, w których przejmowani pracownicy z jakichkolwiek względów, nawet czysto subiektywnych, nie chcieli pozostawać w stosunkach pracy z nowym pracodawcą. Legalnymi sposobami zakończenia zatrudnienia u nowego pracodawcy było rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron albo wypowiedzenie przez pracownika umowy o pracę, tyle że z tym ostatnim sposobem ustania stosunku pracy przepisy prawa pracy łączyły niekiedy niekorzystne skutki prawne w zakresie pracowniczych uprawnień uzależnionych od określonego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Obecne brzmienie art. 23¹ § 4 KP umożliwia takim pracownikom rozwiązanie

stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, bez narażenia się na negatywne następstwa, jakie prawo pracy może łączyć z rozwiązaniem (wypowiedzeniem) umowy o pracę przez pracownika.

Wprawdzie rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, nie jest zawarte w katalogu sposobów rozwiązywania umów o pracę w ujęciu normatywnym art. 30 § 1 KP, który należy do przepisów ogólnych o rozwiązywaniu umów o pracę, to należy przyjąć, że ten wyjątkowy sposób ustania stosunku pracy wynika z przepisów szczególnych o rozwiązywaniu umów o pracę. Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, przewiduje nie tylko art. 23¹ § 4 KP, ale także art. 48 § 2 KP, który dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w tym szczególnym trybie, tyle że za trzydniowym uprzedzeniem pracodawcy, u którego podjął zatrudnienie i w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Takie rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika również pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem przez dotychczasowego pracodawcę. Warto tu wstępnie zasygnalizować, że w tym ostatnim przypadku nie istnieją jakiegokolwiek racjonalne powody, które mogłyby uzasadniać obciążenie pracodawcy, który traci pracownika przywróconego do pracy u innego pracodawcy, obowiązkiem wypłaty odszkodowania za jakikolwiek okres po zakończeniu przez pracownika stosunku pracy. Ponadto takie same skutki prawne pociąga za sobą rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, które nie wymaga zachowania żadnego terminu uprzedzenia pracodawcy, w trybie art. 55 § 1 i 1¹ KP. Fikcja prawna zawarta w tych przepisach nie pozwala traktować szczególnego sposobu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, tak samo jak rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, ale jedynie nakazuje uznać, że skutki rozwiązania stosunku pracy przez pracownika są takie same - jak skutki, jakie przepisy prawa (art. 48 § 2 i art. 55 § 3 KP) lub tylko przepisy prawa pracy (art. 23¹ § 4 KP) wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, za kilkudniowym uprzedzeniem lub bez uprzedzenia, należy zatem kwalifikować jako wyjątkowy sposób rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą w sytuacjach określonych w przepisach prawa pracy.

Z brzmienia art. 23¹ § 4 KP wynika, że chodzi o skutki związane z rozwiązaniem stosunku pracy, a nie o złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o

pracę przez pracodawcę i jego konsekwencje - w postaci wystąpienia okresu wypowiedzenia, za który przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonywaną w tym okresie, czy wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy o pracę - w razie bezpodstawnego zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (art. 49 KP), albo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia - w razie skrócenia tego okresu przez pracodawcę w przypadkach określonych w art. 36¹ § 1 KP. W regulacji normatywnej art. 23¹ § 4 KP nie ma mowy o odesłaniu do stosowania art. 36¹ § 1 KP ani o wynagrodzeniu za pracę, której pracownik nie wykonuje po ustaniu stosunku pracy, ani wreszcie o odszkodowaniu za okres wypowiedzenia, który nie występuje przy rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem. Koresponduje to z ogólnymi regulacjami prawa pracy, które w przypadkach rozwiązania stosunku pracy przez jedną z jego stron dopuszczają wypłatę wynagrodzenia lub odszkodowania na rzecz pracownika tylko wówczas, gdy przepis szczególny wyraźnie tak stanowi, czego ustawodawca nie uregulował w art. 23¹ § 4 KP.

Przeciwko dopuszczalności odpowiedniego stosowania art. 36¹ § 1 KP, w okolicznościach objętych treścią art. 23¹ § 4 KP, przemawia także analiza treści szczególnej regulacji prawnej zawartej w art. 36¹ § 1 KP, która jako norma wyjątkowa nie poddaje się wykładni rozszerzającej. Uprawnia ona pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy pracodawca wypowiada pracownikowi wyłącznie umowę o pracę zawartą na czas nie określony i czyni to z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach. Pracodawca może wówczas skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do jednego miesiąca, a za pozostałą część skróconego okresu wypowiedzenia, tj. za czas niewykonywania pracy wskutek czynności pracodawcy polegającej na skróceniu okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje - z mocy art. 36¹ § 1 in fine KP - odszkodowanie za utratę prawa do wynagrodzenia.

Przy podmiotowym przekształceniu stosunku pracy po stronie pracodawcy, jakie z mocy prawa (art. 23¹ § 1 KP) nie narusza innych wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy pracownika, a któremu nie towarzyszy ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, ani zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie może być mowy o wystąpieniu przesłanek z art. 36¹ § 1 KP, warunkujących dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez praco-

dawcę poprzez skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Norma zawarta w art. 23¹ KP nie łączy się z wystąpieniem przesłanek objętych hipotezą art. 36¹ § 1 KP, która w szczególności zakłada gwarancję kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, tyle że u nowego pracodawcy. Ponadto art. 23¹ KP ma zastosowanie do każdego rodzaju umów o pracę, a nie tylko do umowy o pracę na czas nie określony, i to tylko takiej, której okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące. Trzeba też mieć na uwadze, że na warunkach określonych w art. 23¹ § 4 KP pracownik może rozwiązać stosunek pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem, w terminie jednego miesiąca od zawiadomienia go o zmianie pracodawcy i wynikających z tego skutkach prawnych dla przejmowanych pracowników. Pracownik może zatem złożyć stosowne oświadczenie woli w każdym dniu tego miesięcznego terminu, co mogłoby łączyć się z różnymi wymiarami skrócenia hipotetycznego okresu wypowiedzenia konkretnego stosunku pracy (różnych już dla rozmaitych terminowych umów o pracę <art. 33 i 34 KP>, jak i dla umów na czas nie określony, których długość okresu wypowiedzenia zależy do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy <art. 36 KP>), a nie tylko ze skróceniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony, najwyżej do jednego miesiąca, o czym stanowi art. 36¹ § 1 KP, który dopuszcza maksymalne skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia nie więcej niż o dwa miesiące tego okresu. Nie ma także żadnych racjonalnych powodów, dla których sytuacja prawna pracowników, korzystających - na podstawie art. 23¹ § 1 KP - z ustawowych gwarancji stabilności zatrudnienia u nowego pracodawcy, ale podejmujących własne decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 KP), mogłaby być zrównana z sytuacją pracowników, którzy tracą zatrudnienie wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. W szczególności niedopuszczalne przyjęcie, że pracownikom, którzy rozwiązali stosunki pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP, należy się odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, który nie występuje przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, mogłoby prowadzić do zdestabilizowania sytuacji finansowej pracodawców - w przypadkach korzystania przez wielu pracowników z tego trybu rozwiązania stosunków pracy, którym pracodawca (dotychczasowy, a nawet nowy, jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy już po przejściu zakładu lub jego części na

innego pracodawcę) musiałby wypłacać świadczenia, tak jak pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

To, że skutki rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 KP), nie obejmują prawa pracownika do odszkodowania za okres wypowiedzenia, który nie występuje w przypadkach rozwiązania stosunku pracy przezeń bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, potwierdza także porównawcza wykładnia przepisów przewidujących dopuszczalność tego szczególnego sposobu jednostronnego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Należy tu w szczególności wskazać na unormowanie zawarte w art. 55 § 1¹ KP, które wyraźnie kreuje prawo pracownika do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, ale ogranicza je wyłącznie do przypadków rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Równocześnie regulacja zawarta w art. 55 § 3 KP powtarza formułę, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych zarówno w § 1, jak i w § 1¹ tego przepisu pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Oznacza to, że prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia nie mieści się w pojęciu skutku, jakie przepisy prawa (prawa pracy) wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Oceniając rozwiązanie stosunku pracy w szczególnym trybie art. 23¹ § 4 KP, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 747/99 (dotychczas niepublikowany) trafnie uznał, że przepis ten wyraźnie określa, że jest to rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przy tym trybie rozwiązania stosunku pracy nie biegnie okres wypowiedzenia, a pracownik, który nie świadczy pracy, gdyż nie pozostaje już w stosunku pracy, nie może nabyć prawa do wynagrodzenia za pracę, ponieważ zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, natomiast norma zawarta w art. 23¹ § 4 KP nie przewiduje takiego skutku.

Z powyższych rozważań wynika, że rozwiązanie przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 KP stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym

uprzedzeniem, jako szczególny sposób zakończenia stosunku pracy przez pracownika, nie może być uznane za wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Zrównanie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w tym trybie pod względem skutków prawnych z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę oznacza zatem tylko tyle, że pracownik zachowuje uprawnienia, jakie według przepisów prawa pracy tracą w określonych sytuacjach pracownicy rozwiązujący stosunki pracy. Jako przykład działania takiej reguły wskazuje się, że pracownikowi, który skorzystał z prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, przysługuje prawo do zasiłku dla bezrobotnych, którego są pozbawieni bezrobotni w przypadkach rozwiązania przez nich stosunku pracy za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron (art. 27 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu - jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.).

Skoro po rozwiązaniu przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, nie pozostaje on w zatrudnieniu przez okres odpowiadający jakemukolwiek okresowi wypowiedzenia, to nie nabywa prawa do wynagrodzenia za pracę, jakiej nie wykonuje. W konsekwencji nie można uznać jego prawa do odszkodowania za utratę prawa do wynagrodzenia. Zachowanie prawa do wynagrodzenia lub odszkodowania po zakończeniu stosunku pracy, za okres niewykonywania lub przerwy w wykonywaniu pracy, jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy stanowią tak przepisy prawa pracy. W odniesieniu do regulacji zawartej w art. 23¹ § 4 KP nie ma przepisu prawa pracy, który wprowadzałby takie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, przysługuje odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tylko wówczas, gdy wynika to z wyraźnej regulacji prawa pracy (art. 55 § 1¹ KP).

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Najwyższy uznał za potrzebne wyrażenie poglądu, jak w treści podjętej uchwały, że pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP - w ogóle (a nie tylko na podstawie art. 36¹ § 1 KP), nie ma prawa do odszkodowania za jakikolwiek okres wypowiedzenia, który nie biegnie po ustaniu stosunku pracy.

=====