

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 724/00

Pracodawca nie ma obowiązku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który złożył oświadczenie o jej rozwiązaniu za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art. 23¹ § 4 zdanie pierwsze KP.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Gabriela G. przeciwko D.S.P. Poland Spółka Akcyjna w K. o odszkodowanie i odprawę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 19 kwietnia 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda Gabriela G. kwotę 5.406,72 zł (pięć tysięcy czterysta sześć złotych i 72/100) tytułem wynagrodzenia - w ten sposób, że w tej części oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 6 grudnia 1999 r. [...],

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.406,72 zł (pięć tysięcy czterysta sześć złotych i 72/100) tytułem odprawy pieniężnej i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Gabriel G. żądał zasądzenia od strony pozwanej - D.S.P. Poland SA w K. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz odprawy przysługującej ze względu na likwidację jego stanowiska.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 6 grudnia 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powód został zatrudniony od dnia 31 sierpnia 1974 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio w dziale transportu jako kierowca. W dniu 7 czerwca 1999 r. powód został zawiadomiony pismem z dnia 28 maja 1999 r. o przekazaniu od dnia 1 lipca 1999 r. działu transportu samochodowego do spółki pod nazwą E. w T. na podstawie art. 23¹ KP. Na piśmie tym napisał: „Przyjąłem do wiadomości, nie przyjmuję warunków”. W dniu 29 czerwca 1999 r. swoje stanowisko w tej sprawie potwierdził w rozmowie z pracownicą kadr pozwanej spółki - Reginą W. W tym stanie rzeczy w dniu 30 czerwca 1999 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, podając jako podstawę ustania stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stosownie do art. 23 § 4 KP. Od dnia 1 lipca 1999 r. dział transportu samochodowego został przekazany spółce E.

W świetle przytoczonych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powód uprzedził dotychczasowego pracodawcę o chęci rozwiązania umowy o pracę, jak przewiduje art. 23¹ § 4 KP. Przepis ten mianowicie stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik ma możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem pracodawcy w terminie jednego miesiąca od zawiadomienia pracownika o przejściu zakładu pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika takie skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy wypowiedział pogląd, że w sytuacji gdy pracownik nie wyraził zgody na podjęcie pracy w zakładzie przejmującym dotychczasowy zakład pracy, nie przysługuje mu również odprawa pieniężna przewidziana w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, powodowi nie przysługiwało także odszkodowanie, którego domagał się z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2000 r. uwzględnił apelację powoda, opartą na dwóch zarzutach: po pierwsze - to strona pozwana (a nie powód) rozwiązała umowę o pracę i po wtóre - pismo powoda o odmowie zatrudnienia w spółce E. nie było prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 KP. Powodowi bowiem zależało tylko na takim rozwiązaniu umowy o pracę, które dawałoby mu prawo do odprawy pieniężnej.

Sąd Okręgowy przyjął, że powód miał zamiar rozwiązania umowy o pracę, zatem jego oświadczenie z dnia 7 lipca 1999 r. o treści: „Przyjąłem do wiadomości, nie przyjmuję warunków” miało charakter uprzedzenia z art. 23¹ § 4 KP. Według zaś tego przepisu, gdy pracownik skorzysta z możliwości rozwiązania umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązanie to powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, przy czym do skutków tych należy zaliczyć prawo pracownika do otrzymania odprawy pieniężnej przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także obowiązek pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z zastosowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Gdy chodzi o powoda, pracodawca powinien zastosować trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tak więc - w ocenie Sądu Okręgowego - powodowi przysługuje zarówno odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ust. 1 i 2 pkt 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (3 x 1.802,24 zł), jak i wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, którego pracodawca nie zastosował (3 x 1.802,24 zł). Dlatego też stosownie do art. 386 § 1 KPC Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.813,44 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 22 lipca 1999 r.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości kasacją strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni art. 23¹ § 4 i art. 45 § 1 KP oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jak również niewłaściwe zastosowanie tych przepisów w ustalonym w sprawie stanie faktycznym. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie roszczeń powoda oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej, błędny jest pogląd Sądu Okręgowego, że skutki, jakie wynikają dla pracownika z rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23¹ § 4 KP, obejmują prawo pracownika do odszkodowania przewidzianego w art. 45 § 1 KP oraz odprawy, o której stanowi art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zastosowanie wymienionych przepisów mogłoby mieć bowiem miejsce wtedy, gdyby pracodawca rozwiązał umowę o pracę w sposób niezgodny z prawem oraz gdyby istniały przyczyny określone w art. 1 ust. 1 wskazanej ustawy. Tymczasem w przedmiotowej sprawie żadna z tych przesłanek nie wystąpiła, wobec czego zasądzenie

na rzecz powoda odprawy pieniężnej i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia umowy było bezpodstawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 23¹ § 3 KP stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o tym pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian. Stosownie natomiast do art. 23¹ § 4 KP pracownik może w terminie jednego miesiąca od chwili wymienionego zawiadomienia rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Wymagane jest tylko, by uprzedził o tym pracodawcę 7 dni wcześniej. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę powoduje dla pracownika takie skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Z powyższej regulacji wypływają więc dwa następujące wnioski: po pierwsze - pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i poinformować o wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy oraz po wtóre - pracownik ma prawo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, uprzedzając tylko o tym 7 dni wcześniej, a konsekwencją prawną jego decyzji jest to, że uważa się, iż stosunek pracy rozwiązał pracodawca za wypowiedzeniem.

Trafny jest zarzut strony pozwanej przypisujący Sądowi Okręgowemu błędną wykładnię art. 23¹ § 4 KP. Sąd ten bezzasadnie bowiem przyjął, że w razie spełnienia się warunków przewidzianych w tym przepisie, pracodawca ma obowiązek dokonać wypowiedzenia umowy temu pracownikowi, który złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, a w wypadku zaniechania tego - ma obowiązek zapłacić mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Tymczasem z art. 23¹ § 4 KP wynika, że to pracownik składa pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wyniku którego umowa o pracę rozwiązuje się, natomiast w drodze fikcji prawnej wprowadzonej do tego przepisu uważa się, że skutki prawne powyższego rozwiązania są takie, jakie byłyby, gdyby pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Znaczenie rozważanej regulacji polega więc na zapewnieniu pracownikowi uprawnień, jakie wynikają lub mogą wynikać dla pracowników z rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nie

oznacza jednak, że na pracodawcy ciąży obowiązek dokonania wypowiedzenia i zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zatem w ustalonym stanie faktycznym sprawy zasądzenie przez Sąd Okręgowy na rzecz powoda wynagrodzenia odpowiadającego swoją wysokością trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia nastąpiło bez podstawy prawnej. Podstawy takiej nie stwarza bowiem art. 23¹ § 4 KP, natomiast innej podstawy nie wskazał Sąd Okręgowy.

Kwestia rodzaju skutków wynikających dla pracownika z rozwiązania przez niego umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem była już poruszana w orzecznictwie. I tak, w wyroku z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 747/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 4, poz. 86) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a jedynie zastosował siedmiodniowe uprzedzenie (art. 23¹ § 4 KP), nie przysługuje ani wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, ani odszkodowanie. Przepis art. 23¹ § 4 KP wyraźnie bowiem stanowi, że jest to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem pracownik nie nabywa ani prawa do wynagrodzenia, ani do odszkodowania za utratę wynagrodzenia (por. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00, OSNAPiUS 2001 r. nr 3, poz. 63).

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja strony pozwanej w części dotyczącej rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego o wynagrodzeniu powoda za okres wypowiedzenia jest słuszna. Dlatego też na podstawie art. 393¹⁵ KPC zmienił w tej części zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 6 grudnia 1999 r.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy nie było natomiast podstaw do rozstrzygnięcia o prawie powoda do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Przepis ten bowiem stanowi, że wymieniona odprawa przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn wskazanych w art. 1 ustawy. Wyraźnie więc uzależnia prawo do powyższego świadczenia od rozwiązania stosunku pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, jeżeli zmiany te wywołują konieczność rozwiązania stosunków pracy w ustawowo określonym czasie oraz z określoną w przepisie

liczbą (grupą) pracowników. Sąd Okręgowy wywiódł natomiast prawo powoda do odprawy pieniężnej tylko z treści przepisu art. 23¹ § 4 zdanie drugie KP, według którego rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 zdanie pierwsze KP jest dla pracownika w skutkach równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, co ze względu na całość uregulowania zawartego w wymienionej ustawie było niewystarczające. Oprócz bowiem sposobu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., wymaga jeszcze istnienia określonych w nim przyczyn, które doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia i rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Tę zaś kwestię pominął zupełnie Sąd Okręgowy przy dokonywaniu oceny prawa powoda do odprawy. Tym samym trafny okazał się zarzut strony pozwanej, że Sąd drugiej instancji naruszył przepis art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy wskutek jego zastosowania w niedostatecznie zbadanych i ustalonych okolicznościach sprawy.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 647/99 (OSNAPiUS 2001 r. nr 21, poz. 644) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przy ocenie prawa do odprawy nie można tracić z pola widzenia tego, że sformułowanie art. 23¹ § 4 zdanie drugie KP, wyrażające się w słowach: „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki”, nie upoważnia do wniosku, iż sposób rozwiązania stosunku pracy ulega zmianie. W dalszym ciągu bowiem „stroną rozwiązującą stosunek pracy jest i pozostaje pracownik”. Jest to - zdaniem Sądu Najwyższego - okoliczność istotna z punktu widzenia stosowania art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Również w wyroku z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00 (OSNAPiUS wkładka 2001 r. nr 16, poz. 8) Sąd Najwyższy powiązał prawo do odprawy pracownika, który rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP, z przesłankami nabycia prawa do tej odprawy określonymi w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Skoro bowiem utrwalone orzecznictwo dopuszcza stosowanie wymienionej ustawy do rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy wtedy, gdy nieprzyjęcie zaproponowanych warunków było dla pracownika „wyraźnie” niedogodne, zaś propozycja nowych warunków nosiła ze strony pracodawcy cechy sztywności, to rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 KP także nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli zostały spełnione przesłanki określone w ustawie, zwłaszcza zaś wtedy, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany wymienione w art. 1 tej ustawy, a równocześnie na-

stępowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia określonego oświadczenia woli (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1999 r., I PKN 283/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 3, poz. 72).

Z przedstawionych argumentów oraz kierunku wykładni art. 23¹ § 4 KP w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wynika więc, że odebranie przez Sąd Okręgowy prawa do odprawy pieniężnej od przesłanek wymienionych w art. 1 tej ustawy było błędne. Powyższa ocena uzasadnia zatem wniosek, że kasacja pozwanej spółki w części kwestionującej zasądzenie na rzecz powoda odprawy okazała się zasadna. Spowodowało to uchylene zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====