

Wyrok z dnia 2 lutego 2001 r.

I PKN 228/00

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 KP nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 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.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Jerzego R. i Marka K. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w B. o odprawę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 2 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rawie Mazowieckiej oddalił powództwo Jerzego R. i Marka K. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w B. o zapłatę odpraw pieniężnych. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie zatrudnieni jako anestezjolodzy otrzymali zawiadomienie o przekształceniu Zespołu Opieki Zdrowotnej w Samodzielny Zakład oraz o możliwości rozwiązania stosunków pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP. Powodowie złożyli takie oświadczenia i ich stosunki pracy uległy rozwiązaniu. Sąd Rejonowy przyjął, że w takiej sytuacji nie mają zastosowania przepisy 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.). Do rozwiązania stosunków pracy nie doszło bowiem w wyniku indywidualnej decyzji pracodawcy, a w wyniku oświadczeń woli pracowników.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 2 grudnia 1999 r. [...] oddalił apelacje powodów. Sąd drugiej instancji wywiódł, że art. 23¹ § 3 KP nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia załogi o przekształceniach organizacyjnych powodujących przejście pracowników do nowego pracodawcy, a art. 23¹ § 4 KP wskazuje na możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracowników bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Skorzystanie przez powodów z tego uprawnienia nie oznacza, iż nastąpiło ono z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy. Zmiany organizacyjne w związku z reformą służby zdrowia i hipotetyczne zagrożenie miejsc pracy, nie może być traktowane jako indywidualna decyzja pozwanego o rozwiązaniu stosunków pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie zakładu. Rozwiązanie stosunków pracy nastąpiło z inicjatywy powodów, bowiem gdyby nie ich dobrowolnie złożone oświadczenia, zapewne pracowaliby na dotychczas zajmowanych stanowiskach. Powodowie mogli, ale nie musieli rozwiązać stosunków pracy. Nie wystąpiła też przesłanka wyłączności przyczyny rozwiązania stosunków pracy po stronie pracodawcy. Okoliczność, że po dobrowolnym rozwiązaniu stosunków pracy przez 6 anestezjologów, pracodawca zatrudnił tylko trzech nowych, nie oznacza, że pracodawca dokonał zwolnień z przyczyn ekonomicznych.

Kasację od tego wyroku wnieśli powodowie, którzy zarzucili naruszenie art. 23¹ § 4 i art. 36¹ § 1 KP oraz art. 477¹ § 1 KPC. W jej uzasadnieniu wywiedli, że nastąpiła likwidacja dawnej placówki zatrudnienia i powstał nowy, samodzielny podmiot. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zdaniem powodów w takiej sytuacji powinien mieć zastosowanie art. 36¹ KP w związku z art. 477¹ § 1 KPC albo ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 36¹ KP i art. 477¹ § 1 KPC jest bezzasadny. Powodowie nie dochodzili odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, a zasądzenie takiego roszczenia przez Sąd pierwszej instancji, gdyż tylko ten Sąd mógł orzec ponad żądanie, byłoby bezzasadne. Zgodnie bowiem z utrwalonym już orzecznictwem

(uchwała z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00, OSNAPiUS 2001 r. nr 3, poz. 63) 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 (podobnie wyrok z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 747/99, dotychczas nie publikowany).

Za usprawiedliwioną podstawę kasacji uznał natomiast Sąd Najwyższy zarzut naruszenia art. 23¹ § 4 KP, a pośrednio także wymienionego w uzasadnieniu kasacji art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sądy obu instancji uznały bowiem, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem w trybie art. 23¹ § 4 KP nie mogą mieć zastosowania przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż do rozwiązania umowy o pracę dochodzi wskutek oświadczenia pracownika, a nie oświadczenia pracodawcy. Poglądu tego nie można podzielić. Zgodnie bowiem z art. 23¹ § 4 KP in fine rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Przepis ten stwarza więc fikcję prawną, według której ten sposób rozwiązania umowy o pracę dla oceny jego skutków należy traktować jak wypowiedzenie pracodawcy. Nie zawiera on więc żadnych ograniczeń w zakresie rodzaju tych skutków, a w szczególności nie wynika z niego, aby w ocenie tych skutków w płaszczyźnie stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. taki sposób rozwiązania umowy o pracę traktować inaczej niż rozwiązanie umowy przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę w ten sposób jest jedną z przesłanek stosowania ustawy (dotyczy ona także rozwiązania w drodze porozumienia stron, w którym również konieczne jest oświadczenie woli pracownika), to ocena przysługiwania odprawy pieniężnej powinna być uzależniona od spełnienia pozostałych przesłanek z art. 1 i 10 tej ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego sytuacja prawna jest podobna jak przy wypowiedzeniu zmieniającym. W tym przypadku pracodawca również nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę, a skutek taki może nastąpić tylko przy złożeniu przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Utrwalone orzecznictwo dopuszcza stosowanie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. do rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w przypadku spełnienia specyficznych przesłanek. W wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 r. z. 9, poz. 212) Sąd Najwyższy uznał, iż okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wy-

powiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Analizowany problem wystąpił także w sprawie, w której Sąd Najwyższy uznał, że z art. 11 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wynika, iż pracownik nabywa prawo do odprawy, jeżeli pracodawca zgodził się na ofertę pracownika rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, gdyż wskutek zmian organizacyjnych zmierzał do zmniejszenia zatrudnienia (wyrok z dnia 1 października 1999 r., I PKN 283/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 3, poz. 72). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 KP, jeżeli spełnione są pozostałe jej przesłanki. Podsumowując, należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 KP nie wyklucza możliwości zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli spełnione są pozostałe jej przesłanki, a więc w szczególności, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 tej ustawy, a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====