

Wyrok z dnia 6 maja 2003 r.

I PKN 219/01

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 maja 2003 r. sprawy z powództwa Justyny J. i Joanny C.-D. przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu w P. o sprostowanie świadectwa pracy, zapłatę i ustalenie, na skutek kasacji powódek od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 listopada 2000 r. [...]

1. o d r z u c i ł kasację powódki Joanny C.-D.;
2. o d r z u c i ł kasację powódki Justyny J. w części dotyczącej odszkodowania z tytułu niewydania w terminie właściwego świadectwa pracy oraz oddalił jej kasację w pozostałym zakresie.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 17 listopada 2000 r. zmienił zaskarżony przez obie strony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 24 lipca 2000 r. w ten sposób, że nakazał pozwanemu Szpitalowi Wojewódzkiemu w P. sprostować wydane powódkom: Justynie J. i Joannie C.-D. świadectwa pracy przez adnotacje: w pkt 1, że były one zatrudnione do 31 grudnia 1998 r.; w pkt 3, że stosunek pracy każdej z nich został rozwiązany przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 2 k.p., a nadto powództwa o wynagrodzenie za dyżury pełnione przez powódki w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 1999 r. przekazał do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu Sądowi Rejonowemu w Poznaniu, oddalając powództwa w pozostałym zakresie i znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron, a także oddalił apelacje w pozostałej części.

W sprawie tej powódka Justyna J. domagała się sprostowania świadectwa pracy wystawionego przez pozwanego pracodawcę w dniu 26 stycznia 1999 r. przez ustalenie, że jej stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania przez nią umowy o pracę

z powodu naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy (art. 23¹ § 4 w związku z art. 55 § 1¹ k.p.), a także zasądzenia na jej rzecz kwoty 11.250 zł wraz z odsetkami od daty wniesienia pozwu tytułem odszkodowania, obejmującego kwotę 7.500 zł odszkodowania za okres równy okresowi wypowiedzenia z art. 55 § 1¹ k.p. oraz 3.750 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości wynagrodzenia za 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.). Ponadto wniosła o zasądzenie kwoty 1.440 zł tytułem wynagrodzenia za dyżury, a także zasądzenia zwrotu kosztów postępowania. Takie same żądania zgłosiła powódka Joanna C.-D., z tym że żądała ona zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.900 zł.

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2000 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu zasądził od pozwanego na rzecz Justyny J. kwotę 7.765,14 zł, a na rzecz Joanny C.-D. kwotę 6.627,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 maja 1999 r., oddalając powództwa w pozostałym zakresie, a nadto zasądził na rzecz każdej z powódek kwoty po 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części zasądzonych roszczeń, odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia każdej z powódek. Podstawą tego wyroku były następujące ustalenia Sądu Pracy. Powódki: Justyna J. począwszy od 1980 r., oraz Joanna C.-D. od 1 października 1995 r. były zatrudnione u pozwanego w charakterze lekarzy anestezjologów. W okresie od dnia 12 października 1998 r. do dnia 31 grudnia 1998 r. korzystały z urlopu bezpłatnego z uwagi na wykonywanie pracy w Specjalistycznym Anestezjologicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Ł. Pismami z dnia 16 grudnia 1998 r. powódki zwróciły się do pozwanego o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 1998 r., zastrzegając, iż w przypadku nieprzyjęcia ich ofert do dnia 21 grudnia 1998 r. przestają świadczyć swoje usługi na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, a ich obowiązki z dniem 1 stycznia 1999 r. może przejąć Wielkopolski Niepubliczny Specjalistyczny Zakład Opieki Zdrowotnej. W dniu 28 grudnia 1998 r. powódki otrzymały odpowiedź odmowną z informacją, że samowolne zaprzestanie wykonywania pracy pozwany potraktuje jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pismem z dnia 29 grudnia 1999 r. powódki powiadomiły pozwanego o zamiarze skorzystania z uprawnień przewidzianych w art. 23¹ k.p. oraz o tym, iż uważają, że ich stosunki pracy ulegają rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 1998 r. Po tym dniu powódki przychodziły do pracy, którą organizowano dla nich jako dyżury, ustalone w drodze pertraktacji pozwanego ze związkową grupą anestezjologów.

Następnie w dniu 25 stycznia 1999 r. pozwany rozwiązał z powódkami umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., zarzucając im ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez niestawianie się do pracy w okresie od 1 do 25 stycznia 1999 r. O zamiarze zastosowania takiego sposobu rozwiązania stosunków pracy pozwany nieprawidłowo powiadomił Zarząd Związku Zawodowego Anestezjologów, następnie wysłał do powódek pisma rozwiązujące z nimi umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., które do nich nie dotarły. Ponadto pozwany proponował powódkom zatrudnienie na nowych warunkach, których one nie zaakceptowały. Po otrzymaniu świadectw pracy powódki wystąpiły o ich sprostowanie, a po odmowie pozwanego skierowały sprawę na drogę postępowania sądowego.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Pracy uznał, iż w wyniku wadliwej związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania z powódkami umów o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a także niedoręczenia powódkom pism o rozwiązaniu ich stosunków pracy z naruszeniem art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie wiedziały one o zwolnieniu ich z pracy. Ponadto Sąd Pracy nie dopatrył się po stronie powódek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ pełniły one dyżury w pozwanym szpitalu, prowadziły korespondencję z pozwanym, a w międzyczasie trwał „swoisty” spór zbiorowy dotyczący uregulowania sprawowania obsługi anestezyjologicznej pozwanego szpitala, który „po wygaszeniu protestu różnicował sytuację ponownie zatrudnionych w zależności od tego, czy należały one do inicjatorów całej akcji”. W takich okolicznościach sprawy Sąd Pracy uznał, iż powódki „zachowały termin do złożenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, ponieważ nie doręczono im decyzji o zwolnieniu z pracy w trybie dyscyplinarnym, a w kwestii sprostowania powódki podjęły już wcześniej nieoficjalne działania”. W ocenie tego Sądu powódkom należało przyznać odszkodowanie „na podstawie art. 52 kp. w związku z art. 56 i 58 kp., jednakże należało odmówić odszkodowania wynikającego z przepisu art. 99 kp., ponieważ powódki nie udowodniły powstania szkody, o której mowa w tym przepisie”. Ponadto Sąd ten uznał, iż do powódek nie miał zastosowania art. 55 § 1¹ k.p., gdyż nie wystosowały one do pracodawcy pism wskazujących przyczynę rozwiązania umów o pracę w tym trybie. Nie było również podstaw do rozważania ich żądań sprostowania świadectw pracy w świetle art. 23¹ § 1, 3 i 4 k.p., „choć w stosunku do pracowników nastąpiła zmiana pracodawcy”. Sąd ten oddalił także powództwa o zasądzenie wynagrodzeń z tytułu dyżurów pełnionych przez powódki na podstawie umów zlecenia, które nie są objęte kognicją sądów pracy.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron, Sąd drugiej instancji przyjął, iż „zarzuty apelacyjne obu stron okazały się w większości niezasadne a w każdym razie nieprzekonujące jest ich umotywowanie, natomiast zaskarżony wyrok rzeczywiście nie odpowiada prawu”. Sąd ten uznał, że konsekwencją naruszenia przez Sąd Pracy art. 233 § 1 k.p.c. było poczynienie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego co do daty i sposobu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. W ocenie tego Sądu nie było podstaw do przyjęcia, że pozwany rozwiązał z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 25 stycznia 1999 r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jest to sprzeczne z zeznaniami powódek, wedle których to one rozwiązały umowy o pracę z pozwanym bez wypowiedzenia z dniem 31 grudnia 1998 r. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że anestezjologzy zatrudnieni u pozwanego, w tym także powódki, dążyli do rozwiązania swoich umów o pracę z dniem 31 grudnia 1998 r., ponieważ liczyli, że od 1 stycznia 1999 r. „będą pracować w ramach kontraktów zawieranych przez W. Niepubliczny ZOZ z Kasą Chorych, a warunkiem podpisania takich kontraktów miało być nie związanie lekarzy umowami o pracę.” Początkowo zamierzali oni rozwiązać umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Kiedy jednak pozwany pracodawca nie wyraził zgody na taki tryb ustania stosunków pracy, to powódki wystosowały do niego w dniu 29 grudnia 1998 r. pisma informujące, iż korzystają z możliwości z art. 23¹ § 4 zdanie drugie k.p., co oznaczało, że „ich stosunki pracy ulegają rozwiązaniu z dniem 31.12.1998 r. To przeświadczenie było motywem niewykonywania normalnych obowiązków po dniu 31.12.1998 r.”. Pełnienie po tej dacie „dyżurów w ramach umów cywilnoprawnych kilkakrotnie przez okres dwóch miesięcy motywowano względami etycznymi, chęcią pomocy szpitalowi”. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe „fakty” miały świadczyć o tym, że obie powódki skutecznie rozwiązały z dniem 31 grudnia 1998 r. umowy o pracę z pozwanym pracodawcą „na podstawie art. 23 § 4 kp.”, pomimo niedochowania 7 dniowego terminu, o którym mowa w tym przepisie. Był to jednak jedynie „błąd formalny, który nie powoduje nieważności tego oświadczenia woli (bo sankcji takiej nie przewidują przepisy prawa pracy), a możliwość skorygowania daty rozwiązania stosunku pracy Sąd Pracy miałby tylko wtedy, gdyby od takiej decyzji odwołał się pracodawca”. Tymczasem pozwany nie wystąpił z takim roszczeniem, wobec czego oświadczenie woli powódek o rozwiązaniu umów o pracę z dniem 31 grudnia 1998 r. było skuteczne i możliwe, gdyż po stronie pracodawcy miały miejsce przekształcenia organizacyjno-prawne, o jakich mowa w art. 23¹ § 1

k.p., czego nie podważały również strony w swoich apelacjach. Ustalenie rozwiązania przez powódki stosunków pracy z dniem 31 grudnia 1998 r. prowadziło Sąd Okręgowy do sprostowania świadectw pracy powódek w zakresie dat rozwiązania stosunków pracy w trybie art. 23¹ § k.p. Jednakże w takich okolicznościach sprawy Sąd ten za bezprzedmiotowe uznał późniejsze decyzje pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z dnia 25 stycznia 1999 r. z powódkami tych samych stosunków pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przyjmując, że Sąd Pracy „zbytecznie” rozważał legalność zastosowania tego trybu rozwiązania stosunków pracy z powódkami, który doprowadził do bezpodstawnego zasądzenia na ich rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa powódek. Równocześnie Sąd ten wykluczył możliwość przyjęcia, że oświadczenia powódek z dnia 29 grudnia 1998 r. stanowiły rozwiązanie stosunku pracy „równocześnie na podstawie art. 23¹ § 4 kp. i na podstawie art. 55 § 1¹ kp.”, argumentując, iż „przepisy te określają dwa odrębne tryby rozwiązania stosunku pracy - inne są motywy tych decyzji i nieco odmienne skutki”. Ponadto powódki w pismach z dnia 29 grudnia 1998 r. wyraźnie powołały art. 23¹ § 4 k.p. jako podstawę prawną swych decyzji, bez wskazania okoliczności, które mogłyby świadczyć, że przypisują w nich pracodawcy ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. W szczególności nie można uznać za taką okoliczność faktu, że pracodawca nie dopełnił obowiązku z art. 23¹ § 3 k.p., gdyż takie zaniechanie pracodawcy nie jest ciężkim naruszeniem jego podstawowych obowiązków wobec pracownika, ale mogłoby stanowić „w pewnych okolicznościach sprawy dostateczne usprawiedliwienie przekroczenia przez pracownika terminu miesięcznego, o którym mowa w art. 23¹ § 4 kp.” Ponadto niedochowanie przez pozwanego pracodawcę obowiązku z art. 23¹ § 3 k.p. było skutkiem nieznamości prawa i wynikało z bezpodstawnego przyjęcia, że przekształcenie organizacyjno-prawne pozwanego na przełomie 1998/1999 r. nie mieściło się „w normie ujętej w art. 23¹ kp i nie sposób dopatrzeć się w tym zachowaniu złej woli, celowego działania na szkodę powódek”. W konsekwencji nie było podstaw prawnych do zasądzenia na rzecz powódek odszkodowania z art. 55 §1¹ k.p.

Co do roszczeń o wynagrodzenie za dyżury pełnione przez powódki, to sam ich pełnomocnik „wyraźnie i jednoznacznie” wskazywał, iż wynikały one z zawartych przez strony umów cywilnoprawnych o świadczenie usług, a inicjatorami ich zawierania były same powódki. Do rozpoznania tych roszczeń nie były przeto uprawnione

sądy pracy, co oznaczało, iż powództwa te powinien rozpoznać Wydział Cywilny Sądu Rejonowego w Poznaniu, któremu ten zakres sprawy Sąd Okręgowy przekazał do rozpoznania. W szczególności za niedopuszczalne w rozumieniu art. 383 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał zawarte dopiero w apelacjach powódek twierdzenia, że roszczenia o wynagrodzenie za dyżury pełnione przez nie w styczniu i lutym 1999 r. wynikają ze stosunków pracy nawiązanych przez strony na nowo po dniu 31 grudnia 1998 r. W szczególności w odniesieniu do powódki Joanny C.-D. brakuje dowodu, że strony łączyła umowa o pracę nawiązana w wyniku dopuszczenia jej do pracy w dniach 23-26 lutego 1999 r. Zebrany w tej kwestii materiał dowodowy wskazuje jedynie, że w tym okresie powódka ta świadczyła pracę w ramach cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług. Ostatecznie bowiem, pomimo prowadzonych pertraktacji w kwestii nawiązania stosunku pracy, nie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, co akceptowała, skoro od dnia 1 marca 1999 r. nie stawiała się do pracy, nie informując pozwanego o przyczynach nieobecności w pracy, „nie czuła się pracownikiem pozwanego”. W konsekwencji jej powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę za okres od 23 lutego do 10 marca nie było uzasadnione.

W kasacji pełnomocnik powódek zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części „dotyczącej punktu: I. 2,3 i 4 oraz punktu II.”, twierdząc, że zaskarżony w tym zakresie wyrok zawiera istotne zagadnienie prawne związane ze stosowaniem norm Kodeksu Pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p., art. 23 § 3 i 4 k.p., art. 55 § 1¹ k.p., art. 99 § 2 k.p. w związku z art. 476 § 1 k.p.c.), których wykładnia zastosowana przez Sąd drugiej instancji budzi poważne wątpliwości i istnieje przeto potrzeba wykładni ze strony Sądu Najwyższego w celu usunięcia istniejących wątpliwości. W ramach takich wskazanych podstaw i okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki Justyny J. należnego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia względnie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy w kwocie 7.765,14 zł (art. 23 § 4 k.p. lub art. 55 § 1¹ k.p.), a na rzecz powódki Joanny C.-D. kwotę 6.627,36 zł z tych samych tytułów. Dalej wnosił o zasądzenie odszkodowań z tytułu „niewydania w terminie właściwego świadectwa pracy” na rzecz Justyny J. kwoty 3.882,69 zł, a na rzecz Joanny C.-D. kwoty 3.313,69 zł; a także wynagrodzeń za pełnienie przez powódki dyżurów w kwotach odpowiednio 2.602,62 zł oraz 1.727, zł. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powódki Joanny C.-D. wynagrodzenia za okres od 23 lutego do 10 marca 1999 r. w kwocie 950 zł, a także o przyznanie powódkom zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego za wszystkie instancje sądowe „w wysokości określonej w pozwach”. Alternatywnie domagał się uchylecia wyroku Sądu drugiej instancji i „przekazania do ponownego rozpoznania w celu uwzględnienia roszczeń powódek”.

W uzasadnieniu kasacji wskazano, że skutkiem ustalonego przez Sąd Okręgowy sposobu rozwiązania umów o pracę przez powódki w trybie art. 23¹ § 4 k.p., powinno być wypłacenie im wynagrodzeń, względnie odszkodowań „w razie skrócenia okresu wypowiedzenia” (art. 36¹ § 1, art. 37 i 49 k.p.). Jeżeli zaś pozwany pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika, to zgodnie z art. 55 §1¹ k.p., nie tylko za umyślne lub wynikające z rażącego niedbalstwa, ale również powodujące „poważne (ciężkie) skutki obiektywne” naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, należy się pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W tym zakresie Autor kasacji utrzymywał, iż obowiązek powiadomienia pracowników o skutkach przejścia zakładu pracy na inny podmiot (art. 23¹ § 3 k.p.) należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, „skoro ustawodawca zezwala pracownikowi na rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy jedynie za siedmiodniowym uprzedzeniem”. Zaniechania w tym zakresie nie może tłumaczyć niezajomość prawa pozwanego pracodawcy, który korzystał z fachowej obsługi prawnej. Poza tym zaniebdaniem pozwany pracodawca świadomie naruszał przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy w zakresie obowiązku niezwłocznego wydania zgodnego z obiektywnym stanem prawnym świadectwa pracy (art. 97 § 1 k.p.), przez co uniemożliwił obu powódkom uzyskanie innego zatrudnienia, narażając je zarówno na szkody majątkowe, „jak i naruszył ich godność pracowniczą powodując niewymierny uszczerbek na dobrach osobistych (art. 11¹ k.p.). Sam fakt braku pracy i utraty zarobku wskutek uzyskania wadliwego świadectwa pracy stanowi wystarczający dowód szkody w rozumieniu art. 99 § 2 k.p.” W ocenie skarżących odszkodowanie z art. 99 § 2 k.p. jest „*sui generis* karą konwencjonalną, podobną do odszkodowania przewidzianego w art. 47¹ K.p. W odniesieniu do którego nikt nie ośmielił by się twierdzić, że pracownik musi wykazać przewidziane w prawie cywilnym przesłanki roszczenia odszkodowawczego”.

Błędne było także uznanie cywilnoprawnego charakteru roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za pełnione przez powódki dyżury, które powinny być rozpoznane przez sądy pracy jako roszczenia, o jakich stanowi art. 476 § 1 k.p.c., z uwagi na potrzebę wspierania w drodze wykładni Sądu Najwyższego „intensyfikacji ekspansji”

tego przepisu zapewniającego ochronę nie tylko pracownikom, ale także „osobom wykonującym pracę samodzielnie na podstawie cywilnoprawnych umów”. Zaskarżone orzeczenie jest wreszcie nietrafne w części oddalającej roszczenie powódki Joanny C.-D. o wynagrodzenie za pracę za okres od 24 lutego do 10 marca 1999 r., gdyż została ona dopuszczona do pracy w dniach od 23 do 26 lutego 1999 r., „gdy przedłożono jej do podpisu umowę o zatrudnienie w niepełnym wymiarze oraz o pełnienie dyżurów na podstawie umów cywilnoprawnych”, a „faktem niepodważalnym jest, że powódka Joanna C.-D. od dnia 23 lutego do dnia 26 lutego wykonywała taką samą pracę na stanowisku lekarza anestezjologa, jak przed dniem 31.12.1998 r. i nie był to dyżur lekarski, jak przyjmuje to Sąd II instancji na podstawie notatek w aktach personalnych, lecz całodzienne i przedpołudniowe zatrudnienie”.

Gdyby nawet Sąd Najwyższy uznał zaskarżony wyrok „za zgodny z prawem co do roszczeń merytorycznych”, to krzywdzące było orzeczenie Sądu drugiej instancji w zakresie kosztów zastępstwa procesowego powódek, które „doznały ze strony pozwanego rażącego naruszenia prawa i zmuszone były dochodzić obrony swych praw”, skoro pozwany przyczynił się do powstania sporu, a „zastosowanie wyłącznie zdania pierwszego zamiast zdania drugiego art. 100 K.p.c. uznać należy w postępowaniu z zakresu prawa pracy za sprzeczne z obowiązującymi zasadami”. Zdanie pierwsze art. 100 k.p.c., „bez uwzględnienia stopnia przyczynienia się do sporu”, wyraźnie kłóci się z normą art. 463 § 1 k.p.c., co narusza zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należało podkreślić, iż zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 392¹ § 2 pkt 2 k.p.c., kasacja nie przysługuje w sprawach dotyczących między innymi świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych. Oznaczało to obowiązek pomniejszenia wskazanych przez skarżące wartości przedmiotów zaskarżenia o kwoty odszkodowań z tytułu niewydania im w terminie właściwych świadectw pracy, co po dokonaniu tej operacji sprawia, iż prawidłowo wyliczona kwota przedmiotu zaskarżenia powódki Joanny C.-D. nie sięga dziesięciu tysięcy złotych. W konsekwencji tę przedmiotowo niedopuszczalną kasację Sąd Najwyższy odrzucił w całości na podstawie art. 393¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 393⁷ § 2 k.p.c.

W takich okolicznościach sprawy kasacyjnemu osądowi podlegała kasacja powódki Justyny J., albowiem pomimo odrzucenia z wyżej omówionej przyczyny również jej kasacji - w części dotyczącej odszkodowania z tytułu niewydania jej w terminie właściwego świadectwa pracy, prawidłowa wartość przedmiotu zaskarżenia nadal przekracza kwotę dziesięciu tysięcy złotych, co w pozostałym zakresie czyniło tę kasację przedmiotowo dopuszczalną.

Zgodnie z brzmieniem art. 393¹¹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznawał tę sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw. W szczególności skarżąca zgodziła się z ustaleniem Sądu drugiej instancji, że sama rozwiązała z pozwanym Szpitalem umowę o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., zarzucając temu Sądowi, iż „nie wyciągnął poprawnych wniosków odnośnie uprawnień przysługujących pracownikowi na mocy powołanego przepisu”. W ocenie Autora kasacji uprawnienia te obejmują „obowiązek pracodawcy a prawo pracownika do wypłacenia jemu wynagrodzenia względnie odszkodowania w razie skrócenia okresu wypowiedzenia za okres wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 K.p. art. 37 §1, art. 49 K.p)”.

W tym zakresie Sąd Najwyższy zważył, że art. 23¹ § 4 k.p. uprawnia pracownika do rozwiązania stosunku pracy 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, a strony stosunku pracy mają obowiązek dotrzymania terminów wynikających z art. 23¹ k.p. Oznacza to, że pracodawca jest obowiązany do niezwłocznego zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach prawnych dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy (art. 23¹ § 3 k.p.). Natomiast pracownik może w terminie jednego miesiąca od tego pisemnego zawiadomienia rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, ale z zachowaniem terminu siedmiodniowego uprzedzenia (art. 23¹ § 4 k.p.), przy czym skrócenie lub wydłużenie terminu tego uprzedzenia wymaga, co do zasady, akceptacji pracodawcy. Jedynie w przypadku niepowiadomienia pracownika o podmiotowym przekształceniu pracodawcy, pracownik może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w terminie jednego miesiąca od dnia, w którym dowiedział się o zamiarze lub przejściu zatrudniającego go zakładu pracy, lub jego części, na innego pracodawcę, lub rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z krótszym, niż siedmiodniowy, terminem uprzedzenia (art. 23¹ § 4 k.p.). Tak też było w rozpoznawanej sprawie, w której pozwany Szpital w ogóle nie powiadomił pracowników o

uzyskaniu samodzielności finansowania placówek medycznych z dniem 1 stycznia 1999 r., (co zostało ocenione w sprawie jako szczególny przypadek podmiotowego przekształcenia tego pracodawcy), a powódki skorzystały z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za krótszym niż siedmiodniowy terminem uprzedzenia z powołaniem się na art. 23¹ § 4 k.p., czego pozwany pracodawca nie zakwestionował.

Równocześnie Sąd Najwyższy uznał, iż brak pisemnego powiadomienia pracowników o podmiotowej zmianie po stronie pracodawcy (art. 23¹ § 3 k.p.) nie nosi cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., gdyż nie stwarza bezpośredniego zagrożenia dla kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W związku z tym w judykaturze podkreśla się, iż niewykonanie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku udzielenia informacji i pouczenia z art. 23¹ § 3 k.p. nie wpływa na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części z art. 23¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 779/00, OSNAPiUS - wkładka 2002 nr 18, poz. 10). Niewykonanie tej powinności nie stanowi też przeszkody w skorzystaniu przez pracownika z możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Skoro jednak skarżąca rozwiązała umowę o pracę z powołaniem się na art. 23¹ § 4 k.p., to nie mogła rozwiązać stosunku pracy w innym trybie określonym w art. 55 § 1¹ i § 2 k.p., co wymagałoby przecież złożenia przez nią oświadczenia na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. W konsekwencji - skorzystanie przez pracownika z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.) nie może być postrzegane przez skarżącą jako przejaw (sposób) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ i § 2 k.p.). Oznacza to, że rozwiązanie przez skarżącą umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawniało jej do żądania odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p.

Nie ma uzasadnienia prawnego również alternatywna koncepcja skarżącej, która zmierzała do uzyskania odszkodowania za „skrócony okres wypowiedzenia”, twierdząc, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 23¹ § 4 k.p., które należy do uprawnień pracownika i powoduje dla niego skutki, jakie przepi-

sy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, w istocie rzeczy polega na skróceniu okresu wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 36¹ § 1 k.p.), bądź na zastosowaniu przez pracodawcę okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany (art. 49 k.p.). Kwestie te stały się przedmiotem rozważań zawartych w uzasadnieniu uchwały z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00 (OSNAPIUS 2001 r. nr 3, poz. 66), w której Sąd Najwyższy przyjął, iż 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 k.p.), nie przysługuje odszkodowanie za jakikolwiek okres wypowiedzenia, który nie biegnie po ustaniu stosunku pracy. Na poparcie takiego stanowiska Sąd Najwyższy wskazywał, że możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przewiduje nie tylko art. 23¹ § 4 k.p., ale także art. 48 § 2 k.p., 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. 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 k.p. Zawarta w tych przepisach fikcja prawna nie pozwala traktować szczególnego sposobu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za uprzedzeniem, tak samo jak rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, ale nakazuje jedynie uznać, że skutki rozwiązania stosunku pracy przez pracownika są takie same - jak skutki, które przepisy prawa (art. 48 § 2 i art. 55 § 3 k.p.) lub przepisy prawa pracy (art. 23¹ § 4 k.p.) 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 ściśle określonych w przepisach prawa pracy.

Z brzmienia art. 23¹ § 4 k.p. 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 k.p.), albo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia - w razie skrócenia tego okresu przez pracodawcę w przypadkach określonych w art. 36¹ § 1 k.p. W regulacji normatywnej art. 23¹ § 4 k.p. nie ma mowy o odesłaniu do stosowania art. 36¹ § 1 k.p. 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 k.p.

Przeciwko dopuszczalności odpowiedniego stosowania art. 36¹ § 1 k.p., w okolicznościach objętych treścią art. 23¹ § 4 k.p., przemawia także analiza treści szczególnej regulacji prawnej zawartej w art. 36¹ § 1 k.p., 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* k.p. - odszkodowanie za utratę prawa do wynagrodzenia.

Przy podmiotowym przekształceniu stosunku pracy po stronie pracodawcy, które z mocy prawa (art. 23¹ § 1 k.p.) 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 doty-

czących pracodawcy, w ogóle nie może być mowy o wystąpieniu przesłanek z art. 36¹ § 1 k.p., warunkujących dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę poprzez skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Norma zawarta w art. 23¹ k.p. nie łączy się z wystąpieniem przesłanek objętych hipotezą art. 36¹ § 1 k.p. i zakłada gwarancję kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, tyle że u nowego pracodawcy. Ponadto art. 23¹ k.p. 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 k.p. 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 k.p.', jak i dla umów na czas nie określony, których długość okresu wypowiedzenia zależy do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy 'art. 36 k.p. '), a nie tylko ze skróceniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony, najwyżej do jednego miesiąca, o czym stanowi art. 36¹ § 1 k.p., 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 k.p. - z ustawowych gwarancji stabilności zatrudnienia u nowego pracodawcy, ale podejmujących własne decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.), 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 k.p., 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 k.p.), nie obejmują prawa pracownika do odszkodowania za okres wypowiedzenia, który nie występuje w przypadkach rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, potwierdza także porównawcza wykładnia przepisów przewidujących dopuszczalność tego szczególnego sposobu jednostronnego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Unormowanie zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. 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 k.p. 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. Oceniając rozwiązanie stosunku pracy w szczególnym trybie art. 23¹ § 4 k.p., Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 747/99 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 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Tymczasem norma zawarta w art. 23¹ § 4 k.p. nie przewiduje takiego skutku. W konsekwencji rozwiązanie przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 k.p. stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, jako szczególny sposób zakończenia stosunku pracy przez pracownika, nie może być uznane za przejaw wypowiedzenia 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 zatem po rozwiązaniu przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, nie pozostaje on w zatrudnieniu przez okres odpowiadający jakiegokolwiek 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 k.p. nie ma przepisu prawa pracy, który wprowadzałby takie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tylko wówczas, gdy wynika to z wyraźnej regulacji prawa pracy (art. 55 § 1¹ k.p.). Ostatecznie Sąd Najwyższy zasadnie przyjął w omówionej uchwale, iż 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. W tym zakresie kasacja skarżącej była zatem nieuzasadniona.

Zaskarżony wyrok w części przekazującej do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego w Poznaniu roszczenie skarżącej o wynagrodzenie za dyżury pełnione w okresie od dnia 1 stycznia do 28 lutego 1999 r. nie podlega weryfikacji kasacyjnej z dwóch przyczyn. Po pierwsze z braku proceduralnych podstaw kasacyjnych, albowiem Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami zaskarżonego wyroku wówczas, gdy brak jest zarzutu uchybienia konkretnemu przepisowi proceduralnemu (wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436). Obecnie taką regułę zawiera art. 393¹¹ § 2 *in fine* k.p.c., wyraźnie potwierdzając, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę za-

skarżonego orzeczenia. Czyniło to miarodajnymi ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, który wiążąco ustalił, iż te roszczenia wynikają z zawartych z inicjatywy powódek umów cywilnoprawnych o świadczenie usług (art. 750 k.c.). Ponadto zaskarżone w tej części orzeczenie nie osądza zasadności dochodzonych roszczeń cywilnoprawnych skarżącej, a przeto nie ma kasacyjnego charakteru w rozumieniu art. 392 k.p.c.

Niezasadny był także kasacyjny zarzut dotyczący orzeczenia Sądu drugiej instancji znoszącego wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron, co miało uzasadnienie w treści art. 100 zdanie pierwsze k.p.c. Przepis ten nie kłóci się z art. 463 § 1 k.p.c., który zwalnia pracowników wyłącznie z obowiązku uiszczania opłat sądowych (wpisów i opłat kancelaryjnych), które nie obejmują kosztów zastępstwa procesowego.

W zakresie oddalającym kasację skarżącej Justyny J. Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====