

Wyrok z dnia 29 września 2005 r.

I PK 531/03

Roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ k.p. ma charakter ciągły, a więc stosuje się do niego odpowiednio art. 112 k.c., co oznacza, że jeden rok liczy się od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Barbara Wagner (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 września 2005 r. sprawy z powództwa Kazimierza B. przeciwko Ochronie i Ratownictwu Sp. z o.o. w K. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 10 czerwca 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z dnia 10 czerwca 2003 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kwidzynie z dnia 25 marca 2003 r. [...], oddalający powództwo Kazimierza B. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, w ten sposób, że przywrócił go do pracy w Spółce z o.o. „Ochrona i Ratownictwo” w K.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Kazimierz B. był zatrudniony w „I.-P. K.” SA w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracował w Oddziale Wewnętrznej Służby Ochrony i Ratownictwa. W dniu 1 czerwca 2002 r. Oddział „Służby Ochrony i Ratownictwa I.-P. K.” SA został przejęty przez „Ochronę i Ratownictwo” Spółkę z o.o. w K., która stała się pracodawcą powoda i innych pracowników zatrudnionych w Oddziale. Ponadto nawiązano stosunki pracy z nowymi osobami. W chwili przejęcia w „I.-P. K.”

SA obowiązywał układ zbiorowy pracy. Nowy pracodawca poinformował pracowników, że zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p., w okresie jednego roku od przejścia zakładu pracy będą wobec nich stosowane postanowienia tego układu, natomiast po tym czasie zostaną zlikwidowane nagrody jubileuszowe jako niemające charakteru motywacyjnego. U strony pozwanej nie funkcjonowały organizacje związkowe. W dniu 21 lutego 2003 r. spółka „Ochrona i Ratownictwo” wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2003 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała upływ rocznego terminu obowiązywania poprzedniego układu zbiorowego pracy oraz „objęcie pracowników zasadami wynagradzania wynikającymi z Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego.” Pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy również innym pracownikom przejętym z „I.-P. K.” SA w K. Po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od 1 czerwca 2003 r., strona pozwana zaproponowała Kaziemierzowi B. nowe wynagrodzenie. Zastrzegła, że jeżeli do 15 kwietnia 2003 r. powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, uzna, iż wyraził na nie zgodę. W razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2003 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że „w dniu 21 lutego 2003 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2003 r.”. Wskazał, że zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p., ustawodawca zagwarantował pracownikom przejmowanym przez nowego pracodawcę niezmiennosc warunków pracy i płacy jedynie przez okres roku. Z powołanego przepisu należy wnosić, że nowy pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy przejętym pracownikom w trakcie tego okresu, pod warunkiem, że upływ okresu wypowiedzenia nie nastąpi przed upływem roku od przejścia pracowników do nowego pracodawcy. Podając jako przykład art. 177 § 1 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), Sąd wywodził, że gdyby ustawodawca zamierzał uniemożliwić dokonywanie wypowiedzeń w oznaczonym okresie, to stanowiłby o tym wprost. Wskazał również, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy. Wedle art. 241¹³ § 2 k.p. możliwe jest wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikom, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie. Powołany przepis nie uchyla jednak obowiązku pracodawcy wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Według tego Sądu, chęć ujed-

nolicenia zasad wynagradzania pracowników i dostosowania tych zasad do nowego regulaminu obowiązującego u pracodawcy uzasadnia dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy podzielił argumentację i pogląd Sądu pierwszej instancji w kwestii zastosowania i wykładni art. 241⁸ § 1 k.p. Uznał jednak, że okres wypowiedzenia zmieniającego upłynął nie w dniu 30 czerwca 2003 r. - jak twierdził Sąd Rejonowy, lecz 31 maja 2003 r. Oznacza to, że strona pozwana naruszyła powołany przepis, albowiem roczny termin od chwili przejścia pracowników upływał z dniem 1 czerwca 2003 r., liczoną, zgodnie z art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p., od dnia 1 czerwca 2002 r.

Pełnomocnik Spółki z o.o. w K. „Ochrona i Ratownictwo” zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. - poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że „okres roku wyznaczony normą art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. nie został zachowany przez pozwaną przy dokonywaniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego”, wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego”, ewentualnie o „zmianę zaskarżonego wyroku Sądu II instancji i oddalenie apelacji powoda od Wyroku Sądu Rejonowego [...] oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.” Jego zdaniem rozpoznanie kasacji uzasadnia występowanie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego skutków przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę oraz „metody liczenia terminu rocznego obowiązywania układu zbiorowego pracy u nowego pracodawcy, którym pracownicy byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę i terminu, w którym pracodawca może wypowiedzieć pracownikom indywidualne warunki umów o pracę”. Wskazał również na potrzebę wykładni art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że wobec przejętych pracowników, w tym również powoda, stosowano postanowienia układu przez okres jednego roku od dnia przejścia części zakładu pracy. Ponieważ art. 241⁸ k.p. ma charakter gwarancyjny, nie można podzielić poglądu Sądu, wedle którego „okres jednego roku [...] zamyka się w przedziale czasu od 01.06.2002 r. - 01.06.2003 r. ... przy czym termin liczono stosownie do uregulowania art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p.” Wskazał, że zastosowanie art. 112 k.c. dla określenia terminów

wynikających z norm prawa pracy zostało zakwestionowane zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie. Argumentując swoje stanowisko, powołał orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym Sąd ten wypowiedział się w kwestii odrębnych od cywilnych zasad liczenia terminów w prawie pracy. Wywodził, że skoro przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio do stosunku pracy, to należy odstąpić od liczenia terminów według reguł określonych w art. 112 k.c.

Rozpoznając kasację, Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, a mianowicie „czy dopuszczalne jest złożenie przez nowego pracodawcę w trakcie roku, w którym wobec pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.) oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, jeżeli ma ono wywołać skutek po upływie tego roku (art. 241⁸ § 2 k.p.)” i postanowieniem z dnia 22 września 2004 r., I PK 531/03, przedstawił je do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu. W uchwale z dnia 8 lutego 2005 r., I PZP 9/04, Sąd Najwyższy w powiększonym składzie wyraził pogląd prawny, że „dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umowy o pracę w okresie roku, w którym wobec pracownika przejętego w trybie art. 23¹ k.p. stosuje się postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.), jeżeli wywołuje ono skutek po upływie tego roku (art. 241⁸ § 2 k.p.)”.

W motywach uchwały Sąd ten podniósł, że art. 241⁸ § 2 k.p. określa w sposób wyraźny końcowy moment obowiązywania warunków wynikających z dotychczasowego układu, ale nie wynika z niego „wprost” kiedy nowy pracodawca może dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Wywiódł stąd, że może tego dokonać w każdym czasie. Z brzmienia analizowanego przepisu nie wynika także, że cały okres wypowiedzenia ma upłynąć po okresie stosowania dotychczasowego układu, co oznacza, że „dopuszczalne byłoby złożenie wypowiedzenia jeszcze w okresie jednego roku, jednak część okresu wypowiedzenia musiałaby przypadać na czas po upływie roku”. Z wykładni logiczno - językowej art. 241⁸ k.p. wynika, „że dla skuteczności wypowiedzenia wystarczy, żeby koniec okresu wypowiedzenia złożonego w okresie rocznego stosowania dotychczasowego układu przypadł już w następnym dniu po upływie tego okresu”. Konkluzji takiej nie sprzeciwiają się wnioski wynikające z wykładni funkcjonalnej art. 241⁸ k.p. Przepis ten stanowi element ogólniejszej regulacji prawnej przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Dominuje w niej wzgląd na ochronę pracownika. Regulacja zawarta w analizowanym przepisie jest o tyle

szczególna w porównaniu do określonych w art. 23¹ k.p. skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w sferze stosunków pracy, że „przejemca” nie wstępuje w prawa i obowiązki strony zakładowego układu zbiorowego pracy i nie jest też związany układem ponadzakładowym. Dlatego obowiązek ograniczonego czasowo stosowania warunków pracy wynikających z układu zbiorowego pracy ma na względzie również ochronę nowego pracodawcy. Przyjęta wykładnia jest zgodna z dyrektywą Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. dotyczącą zbliżania prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony uprawnień pracowniczych w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów lub ich części. Jej art. 3 ust. 3, stanowi, że nabywca jest zobowiązany do dalszego stosowania warunków określonych w układzie zbiorowym pracy w zakresie, w jakim miały one zastosowanie do zbywcy, jednak państwa członkowskie mogą ograniczyć okres stosowania takich warunków, choć okres ten nie może być krótszy niż jeden rok. Takie unormowanie nie stwarza podstaw do twierdzenia, że okres stosowania dotychczasowych warunków powinien wynosić jeden rok i dodatkowo cały okres wypowiedzenia po upływie roku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ powołana wyżej uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 8 lutego 2005 r. została podjęta w rozpoznawanej sprawie, Sąd Najwyższy w orzekającym składzie jest, na podstawie art. 393¹⁴ § 2 k.p.c., związany wyrażonym w niej poglądem prawnym. Oznacza to, że wypowiadając Kazimierzowi B. warunki pracy i płacy przed upływem roku od daty przejścia na podstawie art. 23¹ k.p. Oddziału „Służby Ochrony i Ratownictwa I.-P. K.” SA strona skarżąca nie naruszyła art. 241⁸ k.p. Do rozważenia pozostaje jednak kwestia czy wypowiedzenie to wywołało skutek przed czy po upływie roku.

Sposób liczenia okresów wypowiedzenia określa art. 30 § 2¹ k.p. „Okres wypowiedzenia obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się zawsze odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca”. Skoro sprawa ta jest unormowana ustawodawstwem pracy nie ma potrzeby sięgania w tym zakresie do przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności do jego art. 112. Skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę jest jej rozwiązanie, a w konsekwencji rozwiązanie (ustanie) stosunku pracy. Skutek ten następuje w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia. W dniu następnym pracownik jest już byłym pracownikiem.

Do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy przepisy o wypowiedzeniu stosuje się odpowiednio (art. 42 § 1 k.p.). Zasadniczym skutkiem wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest zmiana tychże warunków. Zmiana taka następuje jednak nie z upływem okresu wypowiedzenia, lecz od dnia następnego po jego upływie. W ostatnim dniu wypowiedzenia zmieniającego nadal bowiem obowiązuje strony umowa o pracę o niezmienionej treści (dotychczasowe jej warunki). Alternatywnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy. Ma to miejsce w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych pracownikowi przez pracodawcę warunków pracy i płacy. Rozwiązanie stosunku pracy w tych okolicznościach następuje, co wynika wprost z art. 42 § 3 zdania pierwszego k.p., „z upływem dokonanego wypowiedzenia”, a zatem tak, jak w przypadku tzw. wypowiedzenia definitywnego - ostatniego dnia okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 241⁸ § 1 k.p. wprowadza dla przejętych w trybie art. 23¹ k.p. pracowników gwarancję zachowania dotychczasowych warunków pracy i płacy „w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę”. W kontekście użytego w § 2 sformułowania, że „po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu” wynikające z tego układu warunki umów o pracę stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, zwrot „w okresie jednego roku” należy rozumieć „przez okres jednego roku”. Inaczej niż przy okresach wypowiedzenia, ani Kodeks pracy, ani inne przepisy ustawodawstwa pracy nie określają sposobu, w jaki należy ów „okres jednego roku” liczyć. Jakkolwiek art. 241⁸ k.p. dotyczy bezpośrednio skutków przejścia zakładu pracy lub jego części w sferze zbiorowego prawa pracy, bo odnosi się do związania nowego pracodawcy postanowieniami układu zbiorowego pracy obowiązującego u jego poprzednika prawnego, to regulacja w nim przewidziana ma zastosowanie do stosunków pracy. W tej sytuacji, do obliczenia okresu rocznego przewidzianego w art. 241⁸ k.p. można zastosować odesłanie do przepisów Kodeksu cywilnego z art. 300 k.p. Roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ k.p. ma charakter ciągły. Do jego liczenia znajdzie zatem odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Znaczy to, że jeden rok to dwanaście miesięcy liczonych a *momento ad momentum*, czyli od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę do dnia, który odpowiada mu datą. Skoro Oddział „Służby Ochrony i Ratownictwa I.-P. K.” SA został przejęty przez „Ochronę i Ratownictwo” Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. 1 czerwca 2002 r. okres jednego roku upływał 1 czerwca 2003 r. Wypowiedzenie Kazimierzowi B. warunków umowy byłoby zatem

dopuszczalne, gdyby, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego I PZP 9/04, jego skutek nastąpił po 1 czerwca 2003 r., choćby nawet w dniu następnym, tj. 2 czerwca (co zresztą, zważywszy treść art. 30 § 2¹ k.p., nie byłoby możliwe). Oznacza to, iż wypowiedzenie powodowi warunków umowy w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej powinno było być dokonane najwcześniej w marcu 2002 r. Ponieważ warunki umowy wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego u poprzedniego pracodawcy wypowiedziano mu 21 lutego 2002 r., ich zmiana jako jego skutek nastąpiłaby 1 czerwca 2002 r., a więc w ostatnim dniu okresu rocznego objętego gwarancją ich zachowania. Ma więc rację Sąd drugiej instancji, że wypowiedzenie to było przedwczesne, a przez to dokonane z naruszeniem art. 241⁸ k.p. Tak też, jak się wydaje, okres jednego roku rozumiał Sąd pierwszej instancji, ustalając termin wypowiedzenia na 30 czerwca 2003 r. Rzecz tylko w tym, że okresy wypowiedzenia nie mogą być (poza nielicznymi wyjątkami) zmieniane ani wolą jednego z podmiotów stosunku pracy, ani orzeczeniem sądu.

Problem stosowania art. 112 k.c. do obliczania rocznego okresu, o którym mowa w art. 241⁸ k.p., podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 22 września 2004 r. o przedstawieniu powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, jednak nie sformułował go jako zagadnienia prawnego w sentencji orzeczenia. Z tej przyczyny nie był on przedmiotem rozważań powiększonego składu Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w orzekającym składzie nie podziela generalnej tezy, iż art. 112 k.c. jako sprzeczny z zasadami prawa pracy nie ma zastosowania do stosunku pracy. Że wobec tego w prawie pracy czas należy liczyć zawsze „zgodnie z kalendarzem”, czy też przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1999 r., I CZ 106/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 21). Zgodnie z art. 300 k.p., art. 112 k.c. nie ma na pewno zastosowania wtedy, gdy sposób liczenia konkretnych terminów uregulowany jest przepisami prawa pracy (jak np. w art. 30 § 2¹ k.p. czy art. 92 § 1 k.p.). Ma natomiast odpowiednie zastosowanie, jeżeli sprawa liczenia terminu nie została w ogóle uregulowana (jak np. w art. 39 k.p., art. 291 k.p. czy w art. 241⁸ k.p. właśnie), albo zawiera „normatywną” wskazówkę co do sposobu jego obliczania, poprzez np. użycie zwrotu „z upływem” (jak w art. 32 § 2 k.p., art. 42 § 3 k.p., art. 66 § 1 k.p. czy w art. 153 § 1 k.p.) lub „po upływie” (jak np. w art. 52 § 1 k.p. czy w art. 109 § 1 k.p.). Przy tym zastosowania art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie można odnosić tylko do

ustalania okresu pracy, od którego zależą niektóre uprawnienia pracownika (np. nagroda jubileuszowa, urlop, odprawy) lub daty ustania stosunku pracy. Takich stanów faktycznych dotyczyły orzeczenia Sądu Najwyższego powołane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej oraz w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r. (uchwały z dnia 26 lutego 1990 r., III PZP 57/89, OSNCP 1990 nr 10-11, poz. 125 oraz z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992 nr 1, poz. 10, a także wyrok z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 310), jak również w nich niepowołane wyroki z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 231/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 515) oraz z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 64/04 (MPP 2005 nr 1, s. 342). Upływ czasu jest zdarzeniem prawnym, z którym związane są rozmaite skutki prawne, np. dawność, wiek osoby czy, jak w rozpoznawanej sprawie, gwarancje pracownicze. Zwłaszcza w tej ostatniej sytuacji argument o niekorzystnym dla pracownika „wydłużeniu” terminu poprzez liczenie go wedle konwencjonalnych reguł przewidzianych w art. 112 k.c., a nie „potocznie” okazuje się nietrafny. Jest bowiem akurat odwrotnie.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====