

Wyrok z dnia 9 października 2008 r.

II PK 60/08

1. Do zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) ma odpowiednio zastosowanie art. 5 ust. 5 tej ustawy.

2. Wskazanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia niż wymagany nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu tych umów w rozumieniu art. 50 § 3 k.p.

3. Pracownik nie jest związany dłuższym okresem wypowiedzenia i może zaprzestać świadczenia pracy z upływem okresu właściwego, chyba że dłuższy okres wypowiedzenia jest zgodny z jego wolą i interesem.

4. Także przed wprowadzeniem art. 23¹ § 6 k.p., przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie mogło stanowić jedynej przyczyny wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 października 2008 r. sprawy z powództwa Bożeny O. przeciwko D.B. Polska SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 maja 2007 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 22 stycznia 2007 r. oddalił powództwo Bożeny O. skierowane przeciwko D.B.

Polska SA w W. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony i orzekł o kosztach procesu. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych.

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 1999 r. do 30 września 2002 r. na stanowisku dyrektora sprzedaży w dziale bankowości detalicznej na podstawie umowy o pracę z dnia 15 września 1999 r., która to umowa nie przewidywała możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 16 października 2000 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2000 r., podając jego podstawę prawną - art. 10 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., dalej powoływana jako ustawa o zwolnieniach grupowych albo ustawa). Wskazana w piśmie z dnia 16 października 2000 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę odwoływała się do zmian organizacyjnych u pozwanej i wynikającej z nich konieczności likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę. Sąd Okręgowy ustalił, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska pracy. Likwidacja ta spowodowana została zmianami organizacyjnymi u pozwanej, które miały na celu całkowite przeniesienie sprzedaży detalicznej usług bankowych do B.W.R., później D.B. 24 SA w K., zapoczątkowanych uchwałą zarządu [...] z dnia 2 października 2000 r. i znajdujących swój finał w sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa, tj. działu bankowości detalicznej D.B. 24. W konsekwencji tych zmian od dnia 4 lipca 2001 r. u pozwanej pozostała jedynie obsługa klientów korporacyjnych. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że w październiku 1999 r. stan zatrudnienia u pozwanej wynosił 291 pracowników, w listopadzie nie uległ zmianie, a w grudniu zmniejszył się do 289 - zatem zmniejszenie zatrudnienia objęło nie więcej niż 10% załogi. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę znajdowało oparcie w przepisach art. 5 ust. 5 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 29 maja 2007 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku podzielając zarówno ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego jak i dokonaną przez niego ocenę prawną.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego - art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. oraz art. 378 k.p.c., a także art. 328 § 2 k.p.c. polegające na nierozpoznaniu podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy oraz art. 30 § 2¹ k.p. Skarżąca podniosła także naruszenie prawa materialnego, tj. naruszenie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, polegające na zastosowaniu tego przepisu w sytuacji, kiedy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie ograniczały się wyłącznie do przyczyn wskazanych w tym przepisie, a powodem rozwiązania umowy o pracę był konflikt powódki z jej przełożonym, art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, poprzez przyjęcie, że ten drugi przepis znajduje zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych, art. 50 § 3 k.p. i art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, polegające na pominięciu faktu, że zastosowano dłuższy okres wypowiedzenia niż wynikający z przepisów prawa, art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 23¹ k.p., przez uznanie za dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w związku ze zmianami organizacyjnymi, które w istocie stanowiły przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, a także naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o „zmianę wyroku w całości i orzeczenie zgodne z żądaniem pozwu” oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie dwóch istotnych zagadnień prawnych. Pierwsze z nich sprowadza się do pytania, czy w ramach odpowiedniego stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do tzw. zwolnień indywidualnych znajduje zastosowanie art. 5 ust. 5 tej ustawy. W tym zakresie skarżąca stwierdziła, że przepis art. 10 ust. 1 nakazuje stosować przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych odpowiednio, co oznacza - zgodnie z poglądami doktryny - możliwość stosowania tych przepisów wprost lub z modyfikacją, lecz możliwe jest także niezastosowanie danego przepisu w ramach procedury odpowiedniego stosowania przepisów. Zdaniem skarżącej, art. 5 ust. 5 odwołuje się do „sytuacji określonej w art. 1 ust. 1 ustawy” i tylko w takiej sytuacji dopuszczalne jest rozwiązywanie umów zawartych na czas określony, a *contra-*

rio, nie jest ono dozwolone w sytuacjach objętych dyspozycją art. 10 ust. 1 ustawy. Ponadto powódka odwołała się do wykładni funkcjonalnej przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, z której, jej zdaniem, wynika, iż jedynie w przypadku zwolnień grupowych umowy o pracę na czas określony zrównane zostają z umowami o pracę na czas nieokreślony - co uzasadnione jest rozmiarem zmian wywołanych potrzebą ekonomiczną, organizacyjną, produkcyjną czy technologiczną i idącą za tym racją w dopuszczeniu możliwości wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony. Natomiast zwolnienie indywidualne obejmuje nielicznych pracowników, nie występują więc racje o charakterze porównywalnym do zwolnień grupowych, a zamysłem ustawodawcy nie było wprowadzenie możliwości likwidacji indywidualnego stanowiska pracy tylko po to, aby rozwiązać stosunek pracy na czas określony, w którym nie przewidziano możliwości jego wypowiedzenia.

Drugie zagadnienie wymaga wyjaśnienia, czy zastosowanie nieprawidłowego (zbyt długiego) okresu wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Skarżąca wskazała, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjął się pogląd, iż ustawowe terminy wypowiedzenia umowy o pracę nie mają charakteru okresów sztywnych. Pogląd ten uzasadnia jednakże wydłużenie okresu wypowiedzenia w umowie o pracę lub w układzie zbiorowym, co oznacza że jest ono dopuszczalne jedynie w przypadku wyrażenia zgody na taką modyfikację przez pracownika lub związek zawodowy.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych odnośnie do zarzutów naruszenia przepisów postępowania wskazano, że wbrew obowiązkowi rozważenia wszystkich podniesionych przez apelującego zarzutów Sąd Apelacyjny całkowitym milczeniem pominał wykazywane w apelacji naruszenie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy oraz art. 30 § 2¹ k.p., polegające na zastosowaniu okresu wypowiedzenia dłuższego niż wynika to z obowiązujących przepisów. Podobnie, w uzasadnieniu wyroku brak jakiegokolwiek odniesienia do problemu możliwości zastosowania art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych do rozwiązania stosunku pracy na czas określony w okolicznościach wskazywanych w art. 10 ust. 1 tej ustawy. W ramach naruszenia prawa materialnego (art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) powódka stwierdziła, że z materiału dowodowego wynika, iż likwidacja jej stanowiska pracy nie była wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę a w rzeczywistości stanowił ją konflikt z przełożonym. W zakresie naruszenia art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych skarżąca odwołała się do

motywacji przywołanej przy pierwszym zagadnieniu prawnym, a w odniesieniu do naruszenia art. 50 § 3 k.p. i art. 30 § 2¹ k.p. w związku z art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych powtórzyła argumentację przedstawioną w drugim zagadnieniu prawnym.

Ponadto w skardze wywiedziono, że przeniesienie sprzedaży detalicznej usług bankowych między dwiema jednostkami organizacyjnymi opierało się na konstrukcji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie przepisu art. 23¹ k.p. Nie nastąpiło zatem wygaszenie tego rodzaju działalności u pozwanej lecz jedynie zmiana podmiotu, który ją prowadził. Taka zaś przyczyna, zgodnie z art. 23¹ § 6 k.p., nie może stanowić uzasadnienia dla wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy.

W ramach zarzutu naruszenia art. 8 k.p. podniesiono, że w związku z zawarciem umowy o pracę na czas określony - bez możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem - powódka uzyskała gwarancje zatrudnienia na okres wskazany w tej umowie i zgodnie z tak ukształtowaną stabilizacją zawodową układała swoje plany życiowe. Biorąc zaś pod uwagę, iż pozwana jest podmiotem funkcjonującym w bankowości na skalę światową, powódka mogła mieć pewność co do racjonalności działań pozwanej, tym bardziej że otrzymywała od pracodawcy wyrazy uznania i nagrody oraz finansował on podnoszenie przez nią kwalifikacji zawodowych. Ponadto pozwana jako profesjonalny podmiot gospodarczy nie przygotowywała zmian organizacyjnych z dnia na dzień i winna się do tego przygotować, czego wyrazem powinien być między innymi rodzaj umowy o pracę zawartej z powódką. Dla wzmocnienia argumentacji skarżąca odwołała się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1998 r., I PKN 455/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 338), zgodnie z tezą którego wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony w miesiąc po jej zawarciu i z powołaniem się na konieczność oszczędności finansowych, pomimo że okoliczności mające je uzasadniać były znane pracodawcy już w chwili zawarcia umowy, stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.), w szczególności, gdy pracownik uprzednio był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i nienagannie wywiązywał się z ciężących na nim obowiązków. Te okoliczności, zdaniem skarżącej, wskazują na to, iż wypowiedzenie umowy o pracę było sprzeczne z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, aczkolwiek nie można podzielić jej wszystkich zarzutów. Skuteczne zarzuty oparte na podstawie wskazanej art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. muszą być na tyle istotne, aby wskazywane w nich naruszenie przepisów postępowania miało wpływ na wynik sprawy. W tej podstawie kasacyjnej skarżąca zarzuciła, iż Sąd Apelacyjny - wbrew treści art. 378 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji - nie ustosunkował się do zarzutu apelacyjnego naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, tj. art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy oraz art. 30 § 2¹ k.p., polegającego na zastosowaniu okresu wypowiedzenia dłuższego niż wynika to z obowiązujących przepisów oraz naruszenia art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, poprzez przyjęcie, że ten drugi przepis znajduje zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak i nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Co więcej, sąd drugiej instancji powinien naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Sąd drugiej instancji musi bowiem samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontować ją z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; zarzuty mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Zatem uchybienie temu obowiązkowi przez Sąd Apelacyjny usprawiedliwia postawiony zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Natomiast wsparcie tego zarzutu powołaniem się na naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. nie jest uprawnione. Stosownie do treści art. 316 § 1 k.p.c. sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (zasada aktualności orzeczenia sądowego). Zarzut naruszenia tego przepisu jest usprawiedliwiony wtedy, kiedy po wniesieniu pozwu nastąpiła zmiana stanu faktycznego lub prawnego, a sąd, nie uwzględniając tej zmiany, orzeka na podstawie nieaktualnych już podstaw prawnych lub faktycznych. Zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny

jedynie wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta, nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 398¹⁴ k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LexPolonica nr 1344014, z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159, z dnia 27 marca 2008 r., III CSK 315/07, LEX nr 390105). Zatem nierozważenie przez sąd drugiej instancji zarzutów zgłoszonych przez stronę skarżącą w apelacji nie stanowi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., może natomiast uzasadniać - co wyżej wykazano - zarzut naruszenia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy przyznać należy rację skarżącej, że Sąd Apelacyjny nie ustosunkował się do wskazanych wyżej zarzutów apelacyjnych. Z uwagi na to, iż te same zarzuty znalazły się także w pierwszej podstawie kasacyjnej - ich ocena przez Sąd Najwyższy przesądzi jednocześnie, czy w istocie miały one wpływ na wynik sprawy.

Co do pierwszego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, to z jego treści wynika, że bazuje on na okolicznościach faktycznych nieustalonych przez Sąd Apelacyjny, w których skarżąca powołuje się na swój konflikt z przełożonym, będący, jej zdaniem, przyczyną (albo współprzyczyną) wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem w sprawie ustalono, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy. Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (jeśli nie postawiono zarzutów naruszenia przepisów postępowania lub jeśli okazały się one nieuzasadnione), w myśl natomiast art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zatem każdy zarzut skargi, który pod pozorem naruszenia prawa materialnego zmierza do wykazania błędu w ustaleniach faktycznych, jest niedopuszczalny. Tak właśnie należy ocenić powyższy zarzut, skoro skarżąca - wbrew ustaleniom Sądu Apelacyjnego - powołuje się na to, że między nią a jej przełożonym istniał konflikt na tle problemów z oczekiwaną sprzedażą, który spowodował rozwiązanie stosunku pracy.

W kolejnym zarzucie skarżąca kwestionuje możliwość zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych (art. 5 ust. 5) do umów o pracę na czas określony, jeśli decyzja o zwolnieniu ma charakter indywidualny i znajduje oparcie w przepisie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy. Zarzut ten jest nieuprawniony w świetle jednoznacznej wykładni językowej przepisu art. 10 ust. 1 ustawy. Zgodnie z jego brzmieniem, obowiązującym w spornym okresie, przepisy ustawy, z wyjątkiem art. 2 - 4, mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące obejmują nie więcej niż 10% załogi w zakładach pracy zatrudniających do 1.000 pracowników lub nie więcej niż 100 pracowników w zakładach pracy zatrudniających powyżej 1.000 pracowników. Przepis ten w sposób jednoznaczny określa, które przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mają zastosowania do zwolnień indywidualnych. Stanowi on zasadę, że do zwolnień indywidualnych mają odpowiednio zastosowanie wszystkie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, odstępstwem od tej zasady jest niestosowanie wskazanych w nim wprost dwóch artykułów, wśród których nie został wymieniony przepis art. 5 ust. 5 tej ustawy. Każdy wyjątek od zasady winien być interpretowany ściśle, a więc rozszerzenie jego działania na podstawie wykładni funkcjonalnej, na dodatek dokonywanej wbrew jednoznacznemu brzmieniu przepisu, jest niedopuszczalne. Tok rozumowania skarżącej, z którego wynika, że jedynie określony w art. 1 ust. 1 rozmiar zmian wywołanych potrzebą ekonomiczną, organizacyjną, produkcyjną czy technologiczną uzasadnia stosowanie art. 5 ust. 5 ustawy, gdyż zamysłem ustawodawcy nie było wprowadzenie możliwości likwidacji indywidualnego stanowiska pracy tylko po to, aby rozwiązać stosunek pracy na czas określony, który nie przewidywał możliwości wypowiedzenia, dotknięty jest zasadniczym błędem. Likwidacja jednostkowego stanowiska pracy, której motywem - obok przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy - jest także (albo przede wszystkim) chęć rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem z przyczyn leżących po stronie tego pracownika, w ogóle nie uzasadnia stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy, na podstawie którego można zwolnić pracownika, może być zastosowany jedynie wtedy, jeżeli przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

Natomiast uzasadnione jest twierdzenie skarżącej, że pozwana zastosowała dłuższy okres wypowiedzenia niż wynika to z obowiązujących przepisów prawa pracy. Na mocy art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych w sytuacjach wskazanych w art. 1 ust. 1 tej ustawy umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie natomiast z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2¹ k.p.). Pierwszy z tych przepisów dotyczy długości okresu wypowiedzenia, drugi sposobu ich obliczania. W pierwszej kolejności podnieść należy to, iż żaden z tych przepisów ani też żaden inny przepis Kodeksu pracy, w tym także przepis art. 36 § 1 k.p. określający powszechnie obowiązujące okresy wypowiedzenia, wprost nie reguluje kwestii dotyczącej daty rozpoczęcia biegu wypowiedzenia. W orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, OSNCP 1977 nr 11, poz. 214, z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 197), a także i w piśmiennictwie przyjmowane jest pojmowanie okresu wypowiedzenia jako okresu rozpoczynającego bieg od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym złożone zostało oświadczenie woli o wypowiedzeniu, odpowiednio zatem rozpoczęcie biegu wypowiedzenia liczonego w tygodniach następuje od pierwszej soboty po złożeniu oświadczenia woli. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9 - 10, poz. 147), wyrażono stanowisko, że zwrot „w okresie wypowiedzenia” na gruncie art. 60 k.p. oznacza „okres po dokonaniu wypowiedzenia”. W uzasadnieniu tego poglądu wywiedziono, że przepis art. 30 § 2¹ k.p. nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłączając w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Można wobec tego przyjąć, że określenie czasu trwania okresu wypowiedzenia oraz określenie sposobu jego obliczania to dwie różne sprawy, a w konsekwencji - że z przepisu o sposobie liczenia minimalnego ustawowego okresu wypowiedzenia, nie można wnosić o rzeczywistym trwaniu okresu wypowiedzenia. W konsekwencji Sąd Najwyższy przyjął, że zwrot „w okresie wypowiedzenia” na gruncie art. 60 k.p. oznacza „okres po dokonaniu wypowiedzenia”, co sugerowałoby, iż początek biegu wypowiedzenia to dzień złożenia oświadczenia woli. Różnice te jednak nie mają wpływu na określenie daty

końcowej okresu wypowiedzenia. Za każdym razem będzie to ostatni dzień miesiąca (bądź ostatni dzień trzeciego miesiąca) po miesiącu, w którym złożone zostało oświadczenie woli - w przypadku okresu wypowiedzenia liczonego w miesiącach albo druga sobota po sobocie poprzedzającej bezpośrednio to oświadczenie - w przypadku okresu wypowiedzenia liczonego w tygodniach. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż okres dwutygodniowego wypowiedzenia umowy pracę dokonanego w dniu 16 października 2000 r. winien kończyć się 4 listopada 2000 r., a zatem w istocie rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 listopada 2000 r. uzasadnia zarzut zastosowania dłuższego okresu wypowiedzenia - miesięcznego zamiast dwutygodniowego.

Początkowo Sąd Najwyższy uznawał, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych i nie mogą być modyfikowane przez strony, poza przypadkami wyraźnie wskazanymi w przepisach. Od tego poglądu Sąd Najwyższy odstąpił w uchwale z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87; OSP 1995 nr 11, poz. 237; OSP 1996 nr 4, poz. 71), w której przyjął, że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Pogląd ten znalazł akceptację w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176 oraz wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 122, z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39), a także stały się podstawą dość powszechnej praktyki, nie tylko w treści umów o pracę, ale także w układach zbiorowych pracy wprowadzających dłuższe okresy wypowiedzenia, co do których również obowiązuje „zasada korzystności” - art. 9 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58). Jednakże trafnie wywodzi skarżąca, że możliwość wydłużania okresów wypowiedzenia ponad okresy ustawowe, wynikająca z przedstawionych poglądów, nie może automatycznie zostać przełożona na jednostronne oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podstawą zaprezentowanych przez Sąd Najwyższy stanowisk było przyjęcie autonomii woli stron umowy ograniczonej jedynie zasadą korzystności wynikającą z przepisu art. 18 § 2 k.p. lub autonomii woli stron - partnerów społecznych, z uwzględnieniem treści art. 9 k.p., stanowiącego, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy

oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Chodzi więc o porozumienie pracodawcy i pracownika, o którym nie może być mowy w przypadku jednostronnego oświadczenia woli jednej ze stron umowy, z którym mamy do czynienia w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

W takim przypadku rozważenia wymaga, czy jednostronne przedłużenie okresu wypowiedzenia ponad okres wynikający z przepisów prawa pracy stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p., a więc czy rodzi ono po stronie pracownika prawo do odszkodowania. Zgodnie z art. 13 ustawy o zwolnieniach grupowych do nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem wypowiedzeń umów o pracę mają odpowiednie zastosowanie przepisy oddziału 4 rozdziału II działu drugiego Kodeksu pracy, a więc także i przepis art. 49 k.p. Na mocy tego przepisu ustawodawca przewidział inną sankcję niż przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w sytuacji, w której pracodawca zastosował krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia. Przepis art. 49 k.p. stanowi, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Funkcją art. 49 k.p. jest ochrona pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia. W razie zaistnienia takiej sytuacji, z mocy przepisu następuje unicestwienie bezpodstawnie skróconego wypowiedzenia, a umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Ustawodawca więc dał wyraz temu, że zastosowanie przez pracodawcę krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, nie jest objęte skutkami przewidzianymi w art. 45 § 1 k.p., a więc także i art. 50 § 3 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, OSNCP 1993 nr 7-8, poz. 120). Z porównania sytuacji, w której pracodawca stosuje krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia do sytuacji, w której jednostronnie go wydłuża, wynika, że w jednej i drugiej dochodzi do naruszenia przepisów dotyczących długości okresów wypowiedzenia. Uchybienia tej samej rangi sankcjonowane powinny być jednakowo i ten argument przemawia za tym, iż wskazanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia niż wymagany nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu tych umów w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. (a więc także i w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) i uchybienie to nie wywołuje skutków w nim wskazanych. Przepis art. 49 k.p. konstruuje zasadę, wedle której umowa o pracę rozwiązuje się z ostatnim dniem właściwego okresu wypowiedzenia i w świetle wskazanych wyżej argumentów upraw-

niony jest pogląd, że zasada ta ma zastosowanie także do przypadków, w których pracodawca zastosował dłuższy niż wymagany okres wypowiedzenia. Oznacza to, że pracownik nie jest związany „niewłaściwym” (dłuższym) okresem wypowiedzenia i może zaprzestać świadczenia pracy z upływem okresu właściwego, chyba że dłuższy okres wypowiedzenia jest zgodny z jego wolą i interesem. Powyższe stanowisko oznacza, że powoływane przez skarżącą naruszenie prawa procesowego nie miało wpływu na wynik sprawy.

Natomiast w świetle ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, przejętych przez Sąd Apelacyjny, trafny jest zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 23¹ k.p., przez uznanie za zasadne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych, które w istocie stanowiły przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę. Z ustaleń tych mianowicie wynika, że zmiany, prowadzące do likwidacji stanowiska pracy powódki, a w konsekwencji do wypowiedzenia jej umowy o pracę, polegały na przeniesieniu sprzedaży detalicznej usług bankowych do innego podmiotu, a przeniesienie to polegało na sprzedaży przez pozwaną zorganizowanej części przedsiębiorstwa, tj. działu bankowości detalicznej D.B. 24 w K., co wskazywałoby, iż doszło do przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Uzasadnia to zarzut stawiany w skardze, że w istocie zmiany organizacyjne, stanowiące podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, sprowadzały się do przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Zakaz rozwiązywania stosunków pracy z powodu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę - art. 23¹ § 6 k.p. - został wprowadzony do Kodeksu pracy dopiero ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Ustawa nowelizująca dodała do art. 23¹ § 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Przepis ten nie ma wprawdzie wprost zastosowania do powódki, ale i przed jego wprowadzeniem można było bronić poglądu, że przejście zakładu pracy nie może stanowić jedynej przyczyny wypowiedzenia. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. ustanawia zasadę kontynuacji stosunków pracy mimo zmiany po stronie pracodawcy, wynikającej z przejścia zakładu pracy na inny podmiot, której to zasadzie sprzeciwiałby się pogląd o dopuszczalności rozwiązywania stosunków pracy przez dotychczasowego pracodawcę w powodu przejęcia zakładu pracy lub jego części. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2007 r., I PK

269/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 6), podkreślił, że wykładnia art. 23¹ k.p. opiera się, między innymi, na dwóch założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany; drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika. Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, wypowiedzenie, jak każda inna czynność prawna, nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dlatego podlega ono kontroli sądu pracy w postępowaniu wszczętym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44 i tam powołane wcześniejsze orzecznictwo). Ponadto w wyroku tym powołano się na pogląd Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wyrażony na gruncie art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187/EWG w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (którego odpowiednikiem jest art. 23¹ § 1 k.p.), zgodnie z którym zmiana treści stosunku pracy przez nowego pracodawcę na niekorzyść pracowników jest dopuszczalna, skoro ma on znaleźć się w sytuacji dotychczasowego pracodawcy, jednakże przejście zakładu pracy nie może być jej wyłącznym powodem. Odwołując się do takiego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał na wyroki z: 10 lutego 1988 r., w sprawie *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark przeciwko Daddy's Dance Hall*, 324/86 [1988] ECR 739, pkt 16 i z 12 listopada 1992 w sprawie *Anne Watson Rask and Kirsten Christensen przeciwko Iss Kantineservice A/S.*, C-209/91, [1992] ECR I-05755, pkt 28). Stwierdził jednocześnie, iż nawet w odniesieniu do okresu przed związaniem Polski prawem wspólnotowym na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego można wyprowadzić ogólną regułę, że także w odniesieniu do stanów faktycznych poprze-

dzających przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, sąd, w razie dysponowania kilkoma możliwościami interpretacji przepisów stosowanych do oceny sprawy, powinien wybrać wykładnię najbliższą dorobkowi wspólnotowemu (*acquis communautaire*).

Na koniec stwierdzić należy, że argumentacja skargi dotycząca naruszenia art. 8 k.p. nie jest przekonująca. Możliwość zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do długoterminowych umów o pracę na czas określony, w których nie przewidziano możliwości ich wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, w każdej sytuacji burzy zagwarantowaną wcześniej stabilizację zawodową i związane z nią plany życiowe. Trudno zatem dopatrzeć się w tak przedstawianej sytuacji powódki jakichś wyjątkowych okoliczności przemawiających za uwzględnieniem jej powództwa z uwagi na zasady współżycia społecznego. Powoływany w skardze wyrok Sądu Najwyższego nie do końca odpowiada realiom niniejszej sprawy. Po pierwsze, rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło w tym przypadku w ciągu miesiąca od jej zawarcia lecz po upływie około jednego roku, po drugie, to iż pozwana w dniu zawierania umowy o pracę wiedziała o planach przeniesienia sprzedaży detalicznej usług bankowych do innego podmiotu - co powinno zdaniem skarżącej zadecydować o kształcie tej umowy - nie wynika z ustalonego stanu faktycznego. Natomiast stanowisko skarżącej odnośnie do tego, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę jest sprzeczne z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem w ogóle nie zostało uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====