



Sygn. akt II PK 275/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa P. B.

przeciwko PKP Cargo S.A. Zakładowi Taboru w W.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 10 lipca 2008 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

W niniejszej sprawie powód wniósł o zasądzenie od pozwanego PKP Cargo S.A. Zakładu Taboru w W. kwoty 10.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. Następnie, na rozprawie w dniu 4 stycznia 2008 r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu do kwoty łącznej 10.623,84 zł. Pełnomocnik powoda w pozwie podniósł, że w listopadzie 2006 r. pozwana spółka na podstawie art. 23¹ k.p. przekazała powoda do Koleje [...] Sp. z o.o., a powód rozwiązał stosunek pracy na podstawie 23¹ § 4 k.p. Stwierdził także, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie uznane jest za rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem i domagał się wypłacenia odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z 2003 r. ze zm.)

Wyrokiem z dnia 4 stycznia 2008 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zasądził od pozwanego PKP Cargo S.A. Zakład Taboru w W. na rzecz powoda P. B. kwotę 10.623,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony w PKP przedsiębiorstwie państwowym na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1982 r. Na podstawie ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych powód z dniem 1 stycznia 2001 r. stał się pracownikiem PKP S.A. z zachowaniem poprzednich warunków pracy i płacy. Od października 2002 r. powód stał się pracownikiem pozwanej. Dnia 21 listopada 2006 r. zawarto porozumienie na mocy którego Koleje [...] przejęły na stałe zadania obejmujące obsługę pojazdów trakcyjnych przez drużyny trakcyjne podczas prowadzenia pociągów pasażerskich oraz pracowników te zadania wykonujących. Jednym z nich był powód. W porozumieniu zagwarantowano przejmowanym pracownikom, mającym te zadania wykonywać warunki zatrudnienia na dotychczasowym poziomie - do dnia 30 czerwca 2010r. Pismem z dnia 24 listopada 2006r. pozwany poinformował powoda, że z dniem 1 stycznia 2007 r. staje się on pracownikiem Koleje [...], a

przez okres 1 roku mają wobec niego zastosowanie postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP Cargo S.A. W piśmie tym pouczone powoda, że w terminie 2 miesięcy od dnia przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę może rozwiązać stosunek pracy za 7-dniowym uprzedzeniem, a rozwiązanie takie spowoduje skutki, jakie prawo pracy wiąże z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powód w styczniu 2007 r. rozwiązał stosunek pracy w tym trybie. Powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy. W odpowiedzi pozwany poinformował powoda, że jego pismo zostało przesłane do Koleje [...], która odmówiła wypłaty odprawy z uwagi na to, iż rozwiązanie przez powoda stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 23¹ k.p. i w związku z tym odprawa z ustawy o zwolnieniach grupowych się nie należy.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 23¹ § 4 k.p. - pracownik składa pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wyniku którego umowa o pracę rozwiązuje się, natomiast w drodze fikcji prawnej wprowadzonej do tego przepisu uważa się, że skutki prawne powyższego rozwiązania są takie, jakie byłyby, gdyby pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Znaczenie rozważanej regulacji polega więc na zapewnieniu pracownikowi uprawnień, jakie wynikają lub mogą wynikać dla pracowników w wyniku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wprawdzie rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym wyprzedzeniem nie jest zawarte w katalogu sposobów rozwiązywania umów o pracę w ujęciu normatywnym art. 30 § 1 k.p., który należy do przepisów ogólnych o rozwiązywaniu umów o pracę, to należy przyjąć, że ten wyjątkowy sposób ustania stosunku pracy wynika z przepisów szczególnych o rozwiązywaniu umów o pracę. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że prawo powoda do odprawy pieniężnej przysługuje na podstawie art. 23¹ § 4 zdanie drugie k.p., według którego rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 zdanie pierwsze k.p. jest dla pracownika w skutkach równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, tym samym w związku z treścią art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych zasądził od pozwanej odprawę pieniężną na rzecz powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła PKP Cargo S.A. wie Zakład Taboru w W. zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o jego zmianę w całości i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 10 lipca 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. Sąd stwierdził, że na skutek zawarcia opisanego wyżej porozumienia powód z dniem 1 stycznia 2007 r. przestał być pracownikiem pozwanego, a stał się pracownikiem Kolei [...]. To właśnie temu podmiotowi, słusznie, powód złożył stosowne pismo z rozwiązaniem umowy o pracę, korzystając właśnie z postanowień art. 23¹ § 4 k.p. Na skutek tego działania powoda umowa o pracę łącząca go już z Kolejami rozwiązała się skutecznie w dniu 31 stycznia 2008 r. Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że przepis art. 23¹ § 2 k.p. nie może być jednak zastosowany w niniejszym stanie faktycznym, bowiem żądanie odprawy pieniężnej nie jest zobowiązaniem wynikającym ze stosunku pracy, powstałym przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Jest zobowiązaniem wynikającym ze stosunku pracy, powstałym po przejściu zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Cięży ono, zgodnie z treścią obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, zawsze na każdorazowym pracodawcy. Dlatego powód stając się z dniem 1 stycznia 2007 r. z mocy prawa pracownikiem Kolei, powinien do tej spółki skierować swoje roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej. Z kolei co do skutków rozwiązania stosunku pracy przewidzianych w art. 23¹ § 4 k.p. Sąd w pełni podzielił linię orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmującą, że uproszczone rozwiązanie stosunku pracy przewidziane w art. 23¹ § 4 k.p. nie ma na celu nadawania pracownikom przywilejów (w tym przypadku prawa do odprawy). Stwierdzenie zdania drugiego tegoż przepisu (rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem) ma być gwarancją niepogarszania sytuacji formalnej i faktycznej pracowników u kolejnego pracodawcy. Sąd stwierdził, że nie można tego odnosić wprost do ustawy o zwolnieniach grupowych, która jest regulacją swoistą i nie dotyczy przypadków, w których przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pracowników. Sąd wypowiedział się także negatywnie co do zasadności i możliwości uzyskania odprawy pieniężnej od Kolei

stwierdzając, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego odprawa pieniężna określona w ustawie o zwolnieniach grupowych nie przysługuje w razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 2 k.p. Ponadto Sąd wskazał, że już sama nazwa tej ustawy niejako określa sens i uzasadnienie dla jej istnienia. Jest to ustawa „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Tym samym - a contrario - nie dotyczy przypadków, w których przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pracowników. Nie dotyczy wreszcie przypadków, kiedy to pracownicy są inicjatorami rozwiązania stosunków pracy (ich przyczyną). Właśnie ta ostatnia sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, gdyż to powód był inicjatorem rozwiązania stosunku pracy ze swoim pracodawcą - Koleje [...], a nie odwrotnie i to powód skorzystał z przysługującego mu, zgodnie z treścią art. 23¹ § 4 k.p., uprawnienia do rozwiązania bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, wiążącego go stosunku pracy. Z powyższych względów Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji poprzez oddalenie powództwa.

Na powyższe orzeczenie powód wniósł skargę kasacyjną powołując się w niej na:

- naruszenie art. 23¹ § 2 k.p. przez uznanie, że dotychczasowy pracodawca (pозwana) u którego nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, nie posiada legitymacji biernej w sprawie o wypłatę odprawy pieniężnej, gdyż umowę o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. można rozwiązać tylko z nowym pracodawcą,
- naruszenie art. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z 2003 r. ze zm.) przez uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 kp nie uprawnia do otrzymania odprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Podstawową kwestią jaką należało się zająć w niniejszej sprawie była potrzeba wyjaśnienia jakie skutki prawne ma rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. - czy takie rozwiązanie uprawnia do nabycia odprawy o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z

pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z pracodawcą za wypowiedzeniem. Z kolei w myśl art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Przepis ten stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W sensie systemowym wymienione uregulowania są od siebie oddalone, znajdują się nie tylko w różnych aktach prawnych, ale dotyczą również zupełnie różnych sytuacji. Regulacja kodeksowa wiąże się wyraźnie z przejściem zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę i dotyczy rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Unormowanie w ustawie o zwolnieniach grupowych dotyczy zwolnienia dokonanego przez pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie lub w drodze porozumienia stron. Należy sądzić, że w tych warunkach, gdyby zamiarem ustawodawcy było otwarcie możliwości przyznania pracownikom prawa do odprawy w sytuacjach określonych art. 23¹ § 4 k.p., posłużyłby się wyraźnym odesłaniem do ustawy o zwolnieniach grupowych. Przytoczony tu argument był już wcześniej podnoszony w piśmiennictwie (por. wypowiedzi M. Gersdorf, K. Rączki, T. Zielińskiego). Dodatkowo należy zwrócić uwagę na zakres zastosowania interesujących nas regulacji. Ustawa o zwolnieniach grupowych znajduje zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Przepisy dotyczące przejścia zakładu pracy (jego części) nie przewidują takich ograniczeń. Na tym tle odrębność systemowa tych rozwiązań rysuje się jeszcze wyraźniej. Wreszcie należałoby zwrócić uwagę, że obciążenie

pracodawcy - przejemcy skutkami wynikającymi z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych pozostawałoby w sprzeczności z istotą przejęcia zakładu pracy, opartej na kalkulacji ekonomicznej przejemcy, uwzględniającej zobowiązania ciążące na przejmowanym podmiocie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w myśl wyżej wskazanych argumentów został przyjęty pogląd, że fikcję prawną przyjmującą, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 k.p. zdanie pierwsze k.p. powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, należy odnosić do przyszłego zatrudnienia - wyrok z dnia 25 maja 2000 r. I PKN 647/99, OSNP 2001/21/644. Stanowisko to wyłącza możliwość przyznania odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie przychylił się jednak do stanowiska, iż przepis art. 23¹ § 4 nie daje podstaw do ograniczenia oddziaływania zawartej w nim fikcji prawnej jedynie do przyszłego zatrudnienia. W rozpatrywanym art. 23¹ § 4 k.p. nie ma wyrażenia ani jakiegokolwiek ułożenia składni, która wskazałaby na to, że skutki o których mowa skierowane są tylko na przyszłe stosunki pracy z pominięciem stosunku pracy, którego przepis ten wprost dotyczy. Wprowadzenie „przyszłości” do art. 23¹ § 4 k.p. w drodze wykładni wydaje się być raczej nieodpowiednie do rytmu czasu teraźniejszego wyrażonego w regulacji. Chodzi jednak o uchwycenie momentu „przejścia zakładu pracy” i określenie w tym momencie sytuacji stosunków pracy, że dotychczasowe stosunki pracy „idą” co do zasady niezmiennie do nowego pracodawcy. Wszystko co tu następuje, regulacja obowiązków poprzedniego i nowego pracodawcy, ochrona statusu pracownika z jednoczesnym daniem mu możliwości rozwiązania stosunku pracy, wszystko to odnosi się do określonego stosunku pracy i ograniczonego kręgu jego podmiotów - pracownika oraz pracodawców; pracodawców jest dwóch, ten drugi „staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy” (art. 23¹ § 1 k.p.).

Niezależnie od przyjętego stanowiska w tej kwestii, stwierdzić należy, że skarga kasacyjna nie jest uzasadniona, ponieważ wyposażenie w art. 23¹ § 4 k.p. pracownika skutkami jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy nie może, samo przez się, stanowić podstawy do przyznania mu odprawy

określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. Stosownie do tego przepisu odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do jej warunków, oprócz rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (także na mocy porozumienia stron) i określonej minimalnej liczby zatrudnienia pracowników, należy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ustawy). Na podstawie art. 10 tej ustawy odprawa przysługuje także, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, jeżeli następują one wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednakże przejście zakładu pracy stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. może w określonych okolicznościach stanowić przyczynę niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, co jednak w niniejszej sprawie nie wystąpiło. Powyższa sytuacji nie będzie miała miejsca, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z przyczyn jego dotyczących, na przykład z powodów osobistych, zmiany miejsca i zamieszkania, uzyskania możliwości korzystniejszego zatrudnienia itp. Jest oczywiste, że w takich wypadkach akt wypowiedzenia stosunku pracy nie ma nic wspólnego z warunkami zatrudnienia u nowego pracodawcy, a pracownik tylko korzysta z przyznanego mu szczególnego uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy. Inaczej natomiast należałoby ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy. Ochrona przed istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia, której środkiem jest między innymi tryb rozwiązania stosunku pracy z art. 23¹ § 4 k.p. inicjowany przez pracownika, ale traktowany prawnie tak jakby to była inicjatywa pracodawcy - jest immanentnie uwolniona od różnicowania konsekwencji prawnych od tego, kto zainicjował rozwiązanie stosunku pracy. Decydujące znaczenie mają przyczyny tego rozwiązania. Przyczyna pierwsza to - sam fakt zmiany pracodawcy; zaś przyczyną drugą mogą być - w określonych sytuacjach - pogorszone warunki pracy. Tę drugą przyczynę, gdyby zachodziła trzeba oceniać z zastosowaniem przepisów określających uprawnienie do odprawy pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn pracownika niedotyczących. Z ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie nie wynika, aby powód

u nowego pracodawcy miał pogorszone warunki pracy, skoro na podstawie porozumienia, na mocy, którego Koleje [...] przejęły na stałe zadania obejmujące obsługę pojazdów trakcyjnych przez drużyny trakcyjne podczas prowadzenia pociągów pasażerskich oraz pracowników te zadania wykonujących, zagwarantowano przejmowanym pracownikom warunki zatrudnienia na dotychczasowym poziomie do dnia 30 czerwca 2010 r.

Mając powyższe motywy na uwadze oraz okoliczność, że występująca w niniejszej sprawie kwestia prawnej możliwości nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sytuacji, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., została rozstrzygnięta w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, Biul.SN 2009/6/2, w której przyjęto, że „rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika – Sąd Najwyższy orzekający w niniejszym składzie, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., oddalił skargę kasacyjną powoda.

/tp/