

**Wyrok z dnia 20 marca 1996 r.  
I PRN 33/96**

**Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę na czas nie określony z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) nie traci uprawnienia do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 tej ustawy tylko dlatego, że zawarł następnie z pracodawcą kolejną umowę o pracę na okres jednego tygodnia.**

Przewodniczący SSN: Maria Tyszel, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Jerzy Kuźniar,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, po rozpoznaniu w dniu 20 marca 1996 r. sprawy z powództwa Jerzego B. przeciwko Związkowi Spółek Wodnych w J. o odprawę pieniężną, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 14 kwietnia 1993 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jarocinie z dnia 15 lutego 1993 r., [...] i sprawę przekazał temuż Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Powód Jerzy B. w pozwie z dnia 20 stycznia 1993 r. domagał się od pozwanego Związku Spółek Wodnych w J. odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Odpowiadając na pozew w dniu 3 lutego 1993 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, gdyż powód był zatrudniony na czas określony, a umowa o pracę wygasła w dniu 7 grudnia 1992 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jarocinie, wyrokiem z dnia 15 lutego 1993 r., [...], oddalił powództwo po ustaleniu, że powód był od dnia 12 lutego 1986 r. zatrudniony na czas nie określony, lecz w sierpniu 1992 r. otrzymał, w ramach wypowiedzenia zmieniającego, propozycję zawarcia umowy terminowej od dnia 30 listopada 1992 r., na co wyraził zgodę. Następnie powód zaaprobował kolejną umowę terminową na okres od dnia 1 do dnia 7 grudnia 1992 r. Stosunek pracy ustał więc z upływem uzgodnionego terminu, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Rewizję powoda oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 14 kwietnia 1993 r., [...], w całości podzielając ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji i wyprowadzone z nich wnioski.

Powyższe orzeczenie rewizją nadzwyczajną z dnia 9 lutego 1996 r. zaskarżył Minister Sprawiedliwości, zarzucając mu rażące naruszenie prawa, w szczególności art.3 § 2 k.p.c. i art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), a ponadto naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. W oparciu o te zarzuty Minister na podstawie art. 417 § 1 k.p.c. domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jarocinie i przekazanie sprawy temuż Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu rewizji nadzwyczajnej Minister Sprawiedliwości kwestionuje ustalenie Sądu pierwszej instancji, że powód był dwukrotnie zatrudniony na podstawie terminowej umowy o pracę, gdyż umowa o pracę zawarta na czas nie określony w dniu 12 lutego 1986 r. przekształciła się rzekomo w umowę na czas określony w związku z wypowiedzeniem warunków pracy dokonany pismem z dnia 26 sierpnia 1992 r. Pismo to wbrew swej nazwie jest zdaniem skarżącego wypowiedzeniem definitywnym ze skutkiem na dzień 30 listopada 1992 r. Z treści pisma wynika bowiem, że zamiarem pracodawcy było rozwiązanie stosunku pracy na koniec listopada 1992 r., niezależnie od stanowiska powoda w odniesieniu do propozycji zmiany charakteru umowy, tzn. z umowy bezterminowej na terminową. Wspomnianego pisma nie sposób traktować jako wypowiedzenia zmieniającego, skoro propozycja zatrudnienia na czas określony, jak też końcowa data okresu wypowiedzenia umowy bezterminowej przypadają na dzień 30 listopada 1992 r. Ewentualna oferta zatrudnienia powoda na czas określony mogłaby zatem dotyczyć co najwyżej okresu przypadającego po terminie wypowiedzenia, tj. po dniu 30 listopada 1992 r.

Sądy obu instancji nie ustaliły jednak przyczyn dokonanego wypowiedzenia, a także nie badały przesłanek zawarcia następnie z powodem umowy o pracę na bardzo krótki okres, tj. od dnia 1 do dnia 7 grudnia 1992 r. Tymczasem nie można wykluczyć, że pracodawca zamierzał tym sposobem pozbawić powoda odprawy pieniężnej, jaka na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przysługiwałaby mu z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Takie zachowanie pracodawcy, przynoszące mu korzyść majątkową w postaci różnicy pomiędzy należną odprawą i faktycznie wypłaconym wynagrodzeniem za 7 dni pracy, byłoby jaskrawym nadużyciem prawa (art. 8 k.p.).

Zaskarżony wyrok bez należytego wyjaśnienia sprawy pozbawił długoletniego pracownika należnej mu odprawy pieniężnej, choć demokratyczne państwo prawne jest zainteresowane zapewnieniem takiej odprawy każdemu pracownikowi, który traci zatrudnienie w warunkach określonych przez art. 1 ust. 1 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie przeszkadza więc upływ sześciomiesięcznego terminu z art. 421 2 k.p.c., gdyż kwestionowane orzeczenie narusza również interes Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona, gdyż w toku postępowania sądowego nie doszło do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych (art. 3 § 2 k.p.c.) Sądy obu instancji wyrokowały więc w sprawie niedojrzałej jeszcze do stanowczego rozstrzygnięcia (art. 316 § 1 k.p.c.).

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu ma ocena treści oraz skutków prawnych oświadczenia pracodawcy, złożonego powodowi pismem z dnia 26 sierpnia 1992 r. W piśmie tym, zatytułowanym "wypowiedzenie zmieniające warunki pracy", pozwany oświadczył: "Na podstawie uchwały [...] Zarządu Związku Spółek Wodnych w J. zmieniam z Panem umowę o pracę w sposób następujący: Zatrudniam Pana na czas określony do dnia 30.11.1992 r. W przypadku braku zgody na w/wym. warunki pracy wypowiedzenie to należy traktować jako wypowiedzenie pracy z dnia 30.11.1992 r. Od niniejszej decyzji przysługuje odwołanie w ciągu 7 dni od doręczenia pisma do Sądu Pracy w Jarocinie".

Słusznie twierdzi wnoszący rewizję nadzwyczajną, że cytowane oświadczenie pracodawcy nie jest - pomimo przypisanej mu nazwy - wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Wypowiedzenie zmieniające polega bowiem na złożeniu oferty kontynuowania dotychczasowego stosunku pracy w zmienionej treści po upływie okresu wypowiedzenia, z równoczesnym zastrzeżeniem, że dotychczasowy stosunek pracy ustanie z upływem okresu wypowiedzenia, jeżeli przed upływem jego połowy pracownik złoży oświadczenie odmawiające przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Jednakże w piśmie z dnia 26 sierpnia 1992 r. pozwany pracodawca nie sformułował propozycji zmiany treści dotychczasowego stosunku pracy, tylko podjął próbę zmiany rodzaju umowy o pracę, z umowy zawartej na czas nie określony w umowę na czas określony.

Tymczasem w świetle uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1994 r. I PZP 52/93 (OSNAPiUS 1994 nr 11 poz. 169), zmiana umowy bezterminowej na umowę terminową jest w trybie wypowiedzenia zmieniającego niedopuszczalna, gdyż nie mieści się w kategorii nowych warunków pracy lub płacy, których zaproponowania wymaga takie wypowiedzenie. Przekształcenie umowy o pracę na czas nie określony w umowę terminową mogłoby więc nastąpić jedynie na podstawie porozumienia stron.

Pismo pracodawcy z dnia 26 sierpnia 1992 r. można by zatem traktować co najwyżej jako ofertę zawarcia porozumienia o niezwłocznej zmianie rodzaju umowy o pracę. Pracodawca wiedział jednak, że pracownik nie jest podobną zmianą zainteresowany, więc nie stworzył nawet pozorów oczekiwania odpowiedzi na swoją ofertę i w tym samym piśmie złożył powodowi oświadczenie w sprawie wypowiedzenia dotychczasowej, tzn. bezterminowej umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 1992 r.

Sądy obu instancji nie tylko nie analizowały, ale nawet nie zainteresowały się przyczynami wspomnianego wypowiedzenia. Gdyby jednak były to przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), to powodowi przysługiwałoby uprawnienie do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 tej ustawy. Uprawnienia tego powód nie utraciłby przez nawiązanie z nim, po upływie okresu wypowiedzenia, nowego stosunku pracy na czas określony od dnia 1 do dnia 7 grudnia 1992 r., i to niezależnie od przyczyn powodujących takie przedłużenie zatrudnienia. Zawarcie kolejnej umowy o pracę jest bowiem zawsze wyrazem potrzeb obu jej stron, więc pracodawca realizujący swoje interesy nie może tym sposobem uchylić się od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej należnej w związku z wypowiedzeniem

wcześniejszej umowy bezterminowej z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Zwolnienie ze wspomnianego obowiązku można by akceptować jedynie w zupełnie wyjątkowej sytuacji, tj. wówczas, gdyby po wypowiedzeniu umowy bezterminowej pracodawca zaoferował pracownikowi szczególnie korzystną umowę terminową, np. wypowiedaną po minimum kilku latach pracy i przy zastosowaniu okresu równego okresom wypowiedzenia umowy na czas nie określony.

Wyroki Sądów obu instancji, które bez wyjaśnienia okoliczności przedmiotowej sprawy stwarzają choćby tylko potencjalną groźbę, że powód legitymujący się długoletnim stażem pracy został pozbawiony odprawy pieniężnej przysługującej osobom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy, muszą być oceniane nie tylko jako rażąco naruszające prawo, ale równocześnie jako naruszające interes Rzeczypospolitej Polskiej. Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie przeszkadza więc upływ sześciomiesięcznego terminu z art. 421 § 2 k.p.c., tym bardziej że postępowanie pracodawcy w niniejszej sprawie charakteryzuje się wyjątkowo lekceważącym stosunkiem wobec przepisów ustawodawstwa pracy.

Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd pierwszej instancji będzie się kierował wskazaniem wyrażonymi w krytycznej ocenie wyroków wydanych w dotychczasowym postępowaniu.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.c. orzekł jak w sentencji.

=====