

Wyrok z dnia 11 maja 1999 r.

I PKN 34/99

O długości okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 KP) decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP).

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 maja 1999 r. sprawy z powództwa Lucyny P. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej Pracowników Nauki w K. o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 20 października 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 20 października 1998 r. oddalił apelację pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej Pracowników Nauki w K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 17 czerwca 1998 r. zasądającego od strony pozwanej na rzecz powódki Lucyny P. wynagrodzenie za miesiące maj i kwiecień 1998 r. w kwocie 5415,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 1998 r. do dnia zapłaty oraz nakazującego sprostowanie świadectwa pracy o zatrudnieniu powódki w okresie od 20 marca 1995 r. do 31 maja 1998 r. W sprawie tej ustalono, że pozwany pracodawca pismem z dnia 26 lutego 1998 r. wypowiedział zatrudnioną od 20 marca 1995 r. powódce umowę o pracę z zastosowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem rozwiązującym stosunek pracy w dniu 31 marca 1998 r. Uznając, że długość okresu wypowiedzenia jest zależna od czasokresu zatrudnienia pracownika liczonego od daty nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania, który w przypad-

ku powódki przekroczył 3 lata, Sąd Wojewódzki potwierdził stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż okres wypowiedzenia jej umowy o pracę wynosił 3 miesiące, co wynika z regulacji art. 36 § 1 pkt 3 KP.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzuty naruszenia prawa procesowego - art. 328 § 2 KPC - przez nieustosunkowanie się do apelacyjnych zarzutów o konieczności stosowania do rozpoznawanej sprawy przepisów art. 61, 89 i 116 KC w związku z art. 300 KP, a także zarzut niewłaściwego zastosowania art. 36 § 1 KP. Zdaniem skarżącego, przepisy Kodeksu pracy nie określają zasad obliczania „terminów zatrudnienia”, od których zależy długość okresów wypowiedzenia, dlatego znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego „o składaniu oświadczeń woli (art. 61 KC), terminach i warunku zawieszającym (art. 116 i 89 KC)”. Przez okres zatrudnienia u danego pracodawcy należy rozumieć okres od zawarcia umowy o pracę do dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie do dnia, w którym przypada termin rozwiązania umowy o pracę. W dacie wypowiedzenia powódka nie miała jeszcze „3 letniego okresu wypowiedzenia. Okres ten upływał w dniu 20.III.1998 r., a oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone 26.II.1998 r.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 36 § 1 KP długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Na tle przytoczonego przepisu mogą wystąpić kontrowersje dotyczące dopuszczalności wliczania okresu wypowiedzenia do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, który wpływa na wymiar okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony. Z jednej strony o długości okresu wypowiedzenia decyduje cały okres zatrudnienia u danego pracodawcy, ponieważ co do zasady wymiar okresów wypowiedzenia jest uzależniony od stażu zatrudnienia u tego pracodawcy. Natomiast skarżący utrzymuje, że zakładowy staż pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, określa jedynie okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony do

daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Na takie rozumienie może wskazywać użycie w art. 36 § 1 pkt 1-3 KP zwrotu „był zatrudniony”, w czym upatruje się uzasadnienia twierdzenia o uzależnieniu kodeksowych okresów wypowiedzenia od długości zakładowego stażu pracy, jaki pracownik osiągnął u danego pracodawcy do dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego w tym składzie orzekającym nie ma jakichkolwiek podstaw prawnych dla poszukiwania rozwiązania postawionej kwestii w przepisach Kodeksu cywilnego, które z mocy art. 300 KP stosuje się do stosunku pracy odpowiednio i tylko w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy. W szczególności skarżący nie wskazał przyczyn, dla których do wypowiedzenia umowy o pracę dopuszczalne byłoby stosowanie art. 89 KC, dotyczącego uzależnienia powstania lub ustania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunku). Wypowiedzenie umowy o pracę, będące bez wątpienia czynnością prawną, wywołuje skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP). W tym rozumieniu rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje wprawdzie w przyszłości, jednakże nie jest zdarzeniem niepewnym, skoro z upływem okresu wypowiedzenia definitywnie kończy stosunek pracy. Niezrozumiałe jest twierdzenie skarżącego o dopuszczalności stosowania przy określeniu stażu pracy u danego pracodawcy, wpływającego na długość okresu wypowiedzenia, przepisu o warunku zawieszającym (116 § 1 KC). Tezy tej skarżący w żaden sposób nie uzasadnia - poza ogólnikowym stwierdzeniem, że „kodeks pracy nie reguluje zasad obliczania terminów”. Tymczasem określenie stażu pracy u danego pracodawcy, jak i długości okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony należy do wyraźnej regulacji prawa pracy (art. 30 § 2¹ i 32 § 2 w związku z art. 36 § 1 KP), dlatego brak jest podstawy prawnej dla dopuszczenia cywilnoprawnej ingerencji w domenę objętą przepisami prawa pracy (a contrario z art. 300 KP).

Nie ma żadnego uzasadnienia prawnego założenie, że staż zatrudnienia u danego pracodawcy znaczy co innego niż okres trwający od chwili nawiązania stosunku pracy do jego ustania (rozwiązania), które w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP). Trafny jest argument wskazany w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PZP 33/78 (OSNC 1979 z. 10, poz. 188), że żaden przepis Kodeksu

pracy nie daje podstawy do odmiennego traktowania okresu wypowiedzenia, który jest okresem zatrudnienia, oraz innych okresów pracy pracownika u danego pracodawcy. Wszystko to powoduje, że o długości przewidzianych w art. 36 § 1 KP okresów wypowiedzenia decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy, który obejmuje cały staż zatrudnienia u tego pracodawcy, liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 KP).

Mając powyższe na uwadze, kasację oddalono na podstawie art. 393¹² KPC.

=====