

Wyrok z dnia 25 maja 2000 r.

I PKN 647/99

Fikcję prawną przyjmującą, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 zdanie pierwsze KP powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, należy odnosić do przyszłego zatrudnienia.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2000 r. sprawy z powództwa Mariana M. przeciwko Przedsiębiorstwu Budowy Kopalń P. Spółka z o.o. w L. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 1999 r. [...]

- 1) o d d a ł kasację;
- 2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 20 stycznia 1999 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją przez Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń „P.” Spółka z o.o. w L. wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 28 września 1998 r. [...], zasądzający od strony apelującej na rzecz Mariana M. kwotę 15.315 zł z odsetkami od 1 lutego 1997 r. i oddalający powództwo „dalej idące”, w ten sposób, że oddalił powództwo w całości.

Sąd ustalił, że Marian M. był zatrudniony od 1 sierpnia 1994 r. na stanowisku członka Zarządu Spółki Przedsiębiorstwo Robót Górniczych „L.” w L. na podstawie umowy o pracę na czas określony „do odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie, bilans i rachunek zysków i strat Spółki za ostatni rok obrachunkowy kadencji Zarządu tj. 1996 rok”. Zgromadzenie odbyło się w

dniu 10 marca 1997 r. W umowie o pracę postanowiono, że w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę powód otrzyma odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, chyba że stosunek pracy zostanie rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy powoda albo przez powoda lub z jego inicjatywy. W grudniu 1996 r. doszło do połączenia Spółki Przedsiębiorstwo Robót Górniczych ze Spółką z o.o. - Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń w L. Rada Nadzorcza Spółki P. zawiadomiła powoda pismem z dnia 31 grudnia 1996 r., że na podstawie uchwały Zgromadzenia Wspólników z dnia 9 grudnia 1996 r. z dniem 1 stycznia 1997 r. nastąpi w trybie art. 283 pkt 1 KH połączenie Przedsiębiorstwa ze Spółką „P.” Z tej przyczyny nastąpi wygaśnięcie mandatu powoda w Zarządzie Spółki P., a stroną stosunku pracy stanie się Spółka przejmująca. Spółka przejmująca zapewniła powodowi pracę na dotychczasowych warunkach do końca trwania umowy, a po tym terminie – dalsze zatrudnienie na stanowisku kierownika działu finansowego. Powód pismem z dnia 23 stycznia 1997 r. zawiadomił Prezesa Zarządu Spółki „P.”, że na podstawie art. 23¹ § 4 KP rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Od 1 lutego 1997 r. Marian M. nie świadczył pracy. W piśmie z dnia 8 lipca 1997 r. powód wniósł o wypłatę: odprawy z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy (na podstawie art. 8 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, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), wyrównania wynagrodzenia za czas od 1 lutego do 10 marca 1997 r. (stosownie do art. 50 § 3 i 4 KP) oraz przewidzianego w punkcie 6 umowy o pracę odszkodowania w związku z wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę.

W ocenie Sądu, powód nie ma prawa do wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, gdyż stosunek pracy został rozwiązany z jego woli z dniem 31 stycznia 1997 r. Brak jest także podstaw do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, gdyż przejęcie zakładu przez nowego pracodawcę i odmowa kontynuowania zatrudnienia przez pracownika nie mieści się w przesłankach określonych w art. 1 tejże ustawy.

Odmienne niż Sąd pierwszej instancji, Sąd Apelacyjny za bezzasadne uznał również roszczenie powoda o odszkodowanie zastrzeżone w umowie o pracę. Strony wyłączyły bowiem prawo Mariana M. do odszkodowania w przypadkach, gdy rozwią-

zanie umowy nastąpi przez stronę pozwaną bez wypowiedzenia z winy pracownika (na podstawie art. 52 KP) albo przez pracownika lub z jego inicjatywy. Bezsprzecznie do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia woli pracownika (art. 23¹ § 4 zdanie 1 KP). Wprawdzie takie rozwiązanie stosunku pracy uważa się za wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę (art. 23¹ § 4 zdanie 2 KP), ale przyjęcie fikcji prawnej zwolnienia pracownika za wypowiedzeniem przez pracodawcę wywiera skutki wyłącznie w sferze uprawnień pracownika u następnego i kolejnych pracodawców.

Marian M. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 23¹ § 4 KP, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 750 zł i kasacyjnym w kwocie 562, 50 zł. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, pogląd Sądu Apelacyjnego, że „ustawodawca stworzył w ustawie fikcję prawną” stanowi „nadinterpretację obowiązującego prawa i prowadzi do prawotwórczej działalności sądownictwa”. „Równie nietrafna jest interpretacja punktu 6 umowy o pracę z dnia 29 sierpnia 1994 r. nawiązująca do punktu 3 tej umowy”. Nadto, Sąd podzielił błędne stanowisko pozwanej Spółki, że postanowienia umowy o pracę i przepisy prawa pracy należy traktować oddzielnie. Tymczasem „umowa o pracę stanowi również źródło prawa pracy, o ile nie pozostaje w sprzeczności z podstawowymi zasadami kodeksu pracy”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut błędnej wykładni umowy o pracę nie mieści się w podstawie kasacji wskazanej w petitum skargi. Przedmiotem regulacji zawartej w art. 23¹ § 4 KP nie są bowiem zasady wykładni oświadczeń woli. Tę materię normuje art. 65 KC, który nie został w kasacji powołany. Ponieważ jednak powód wywodzi swoje roszczenie o odszkodowanie z treści umowy o pracę w powiązaniu z art. 23¹ § 4 KP, należało ustosunkować się do podniesionej przez skarżącego w uzasadnieniu kasacji kwestii, czy w wyłączeniach prawa do odszkodowania wskazanych w punkcie 6 umowy mieściło się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 23¹ § 4 KP, czy też nie było ono objęte tymi wyłączeniami. Przed merytorycznym odniesieniem się do

tego zagadnienia trzeba zwrócić uwagę, że pogląd, zaprezentowany zarówno w kasacji jak i w odpowiedzi na kasację, jakoby umowa o pracę była źródłem prawa pracy, jest błędny. Postanowienia umowy o pracę przyznające powodowi odszkodowanie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę przed jej expiracją (przepisy Kodeksu pracy nie przewidują tej formy kompensaty wcześniejszego rozwiązania umowy), podobnie jak i wydłużenie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (art. 33 KP) do trzech miesięcy są korzystniejsze dla pracownika niż regulacja powszechna i dlatego prawnie skuteczne. Obowiązują one jednak tylko między stronami umowy o pracę, która jest źródłem wzajemnych zobowiązań jej kontrahentów. Relacje między postanowieniami umowy o pracę i przepisami prawa pracy wyznacza art. 18 KP. Przepisy prawa zaś zawierają normy prawne obowiązujące erga omnes, a reguły ich hierarchiczności określa art. 9 § 2 KP.

Sąd Apelacyjny trafnie wyłożył umowę o pracę zawartą przez strony w dniu 29 sierpnia 1994 r. Jest to umowa na czas określony z terminem końcowym wyznaczonym pośrednio - dniem odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników „zatwierdzającego sprawozdanie, bilans i rachunek zysków i strat Spółki za ostatni rok obrotowy kadencji Zarządu tj. 1996 rok” (pkt 2). Umowa taka ustaje, co do zasady, z chwilą jej expiracji (art. 30 § 1 pkt 4 KP). Strony mogą wszakże przewidzieć rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony przed upływem jej terminu końcowego (art. 33 KP). Powód i strona pozwana korzystając z tego uprawnienia, w punkcie 3 umowy dopuścili możliwość rozwiązania łączącego ich stosunku pracy przed dniem Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników „za uprzednim 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia”. Z jednoznacznego sformułowania punktu 6 umowy wynika, że odszkodowanie przewidziane w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę (przed terminem określonym w punkcie 2) nie przysługuje Marianowi M. w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy przez niego lub przez Spółkę z przyczyn, o których mowa w art. 52 K P. Umowę o pracę przed upływem jej terminu końcowego rozwiązał bez wypowiedzenia powód, w okolicznościach przewidzianych w art. 23¹ KP. Według art. 23¹ § 4 zdanie 2 KP, rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Rację ma Sąd, że zdanie drugie art. 23¹ § 4 KP zawiera fikcję prawną. Ustawodawca w zakresie skutków rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem nakazuje przyjąć, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia

dokonanego przez pracodawcę. Owych skutków „jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem” nie należy jednak pojmować jako wszelkich konsekwencji wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Gdyby tak było pracownikowi musiałyby przysługiwać np. dni wolne na poszukiwanie pracy (art. 37 KP), czy - co trafnie podnosi sąd – odprawa z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi (art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych). No i roszczenia z art. 45 KP - w razie wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę lub z art. 50 KP w odniesieniu do umów terminowych. Pracownik mógłby więc, w skrajnych sytuacjach, żądać restytucji stosunku pracy, który sam uprzednio rozwiązał. Z istoty rzeczy do ustalenia skutków rozwiązania umowy o pracę przez uprzedzenie nie mogą być stosowane np. te przepisy prawa pracy, które chronią trwałość stosunku pracy.

Z zastosowania przez ustawodawcę konstrukcji fikcji prawnej nie wynika, że ex lege następuje zamiana sposobu zakończenia stosunku pracy i strony dokonującej czynności rozwiązującej. Już z samego sformułowania art. 23¹ § 4 zdanie 2 KP, że „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki...” można wnosić, że sposób rozwiązania stosunku pracy nie ulega zmianie, a stroną rozwiązującą umowę o pracę jest i pozostaje pracownik. Regulacja zawarta w art. 23¹ § 4 zdanie 2 KP jest próbą pogodzenia z jednej strony ochrony miejsca pracy, z drugiej – wolności pracy. Jej istotą jest to, żeby realizacja prawa pracownika do swobodnego wyboru pracodawcy (art. 11 KP) nie prowadziła do niekorzystnych dla niego konsekwencji prawnych. Wybór jednego z dwu równorzędnych dóbr prawnie chronionych – pozostawiono pracownikowi. Funkcją owej fikcji prawnej nie jest wszakże uprzywilejowanie pracownika, lecz gwarancja niepogarszania jego sytuacji formalnej i faktycznej.

Wykładany przez Sąd Apelacyjny przepis nie jest jedynym w Kodeksie pracy przyjmującym tę samą fikcję prawną. Przykładowo można wskazać również art. 48 § 2 zdanie 2, art. 55 § 3, art. 57 § 4 KP. Ustawodawca stosuje ten zabieg legislacyjny w przypadkach rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie nadzwyczajnym - bo bez wypowiedzenia - w określonych wyczerpująco okolicznościach. Przepisy prawa pracy, zarówno obowiązujące powszechnie, jak zwłaszcza branżowe i zakładowe, uzależniają prawo do niektórych świadczeń lub ich wymiar od sposobu ustania zatrudnienia. Często ze sposobem rozwiązania stosunku pracy związana jest możliwość uwzględnienia zakończonego zatrudnienia w stażu pracy u kolejnych pra-

codawców. Sposób rozwiązania stosunku pracy jako kryterium zachowania lub nabycia prawa do niektórych świadczeń albo ich wymiaru, obecnie ograniczone, w przeszłości stosowane było bardzo szeroko (np. przed nowelizacją Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. - w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiaru). W takich właśnie sytuacjach prawo chroni pracownika, który ze względów aksjologicznie uzasadnionych rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, przed ujemnymi skutkami jakie przepisy prawa pracy przewidują w razie niezwłocznej rezygnacji pracownika z zatrudnienia.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym kasację podziela pogląd wyrażony przez Sąd w motywach zaskarżonego wyroku, że w unormowaniu zawartym w art. 23¹ § 4 zdaniu 2 KP chodzi „ o skutki jakie przyjęcie fikcji zwolnienia pracownika za wypowiedzeniem przez pracodawcę będzie miało dla uprawnień pracownika u następnego i kolejnych pracodawców”. Za takim rozumieniem interpretowanego zwrotu przemawiają wskazane względy systemowe, językowe, funkcjonalne i aksjologiczne.

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

=====