

Wyrok z dnia 24 maja 2001 r.

I PKN 399/00

Pracodawca nie ma ustawowego obowiązku złożenia pracownikowi, o którym mowa w art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.), propozycji dalszego zatrudnienia, a przewidziana w tym przepisie możliwość zaproponowania "nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres" oznacza dopuszczalność innego ukształtowania obowiązków (stanowiska) pracownika, jego wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i miejsca jej wykonywania, a także okresu trwania umowy o pracę.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2001 r. sprawy z powództwa Grażyny S. przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w P. o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 2 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 23 sierpnia 1999 r. oddalił powództwo Grażyny S. przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w P. o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę na czas nie określony. Ustalił, że na podstawie art. 23¹ KP powódka stała się pracownicą strony pozwanej od dnia 1 września 1999 r. Jej zatrudnienie było zatrudnieniem bezterminowym. Pismem z dnia 28 maja 1999 r. pracodawca zaproponował powódce zatrudnienie na czas określony do dnia 31 grudnia 1999 r., powołując jako podstawę swego działania art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy re-

formujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.). Powódka, przyjmując tę propozycję zastrzegła, że czyni to warunkowo, tj. do czasu rozstrzygnięcia procesu sądowego. W pozwie natomiast zarzuciła, że o ile przepisy wymienionej ustawy pozwalały pracodawcy na zmianę warunków pracy i płacy, o tyle nie pozwalały na zmianę rodzaju umowy o pracę, to znaczy zatrudnienia na czas określony. Sąd Rejonowy uznał, że w świetle art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. pracodawca był uprawniony do zaproponowania powódce zatrudnienia na czas określony od 1 lipca do 31 grudnia 1999 r., gdyż ustawa nie wprowadziła żadnych ograniczeń gdy chodzi o czas trwania stosunku pracy po dniu 30 czerwca 1999 r. Poza tym regulacja zawarta w art. 58 wymienionej ustawy pozostawiła pracodawcy pełną swobodę co do wyboru pracowników, z którymi chce pozostawać w stosunku pracy. Wyrażenie użyte w art. 58 ust 1 ustawy: „na dalszy okres”, odnoszące się do zatrudnienia po dniu 30 czerwca 1999 r., nie oznacza braku możliwości zaproponowania pracownikom innych warunków umowy o pracę niż dotychczasowe.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 2 grudnia 1999 r. oddalił apelację powódki opartą na zarzutach naruszenia przepisów art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, art. 23, art. 38 § 1 i art. 8 KP przez błędną ich wykładnię oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych sprawy, zwłaszcza zaś tego, czy strona pozwana miała warunki do dalszego zatrudnienia powódki. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko prawne Sądu Rejonowego, a ustalenia faktyczne uznał za wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślił, że propozycja zatrudnienia powódki po 30 czerwca 1999 r. na innych warunkach niż dotychczasowe nie miała charakteru wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 KP. Zatem nietrafny był zarzut powódki, że propozycji tej nie towarzyszyła konsultacja związkowa przewidziana w art. 38 KP, wymagana przy wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej warunków. Zdaniem Sądu Okręgowego, wyrażenie: „zapropozowanie pracownikowi nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres” uprawniało stronę pozwaną do zaproponowania także zatrudnienia na czas określony.

W kasacji od powyższego wyroku powódka żądała jego zmiany przez ustalenie, że wiąże ją z pozwaną Stacją umowa o pracę na czas nie określony, a z ostrożności procesowej - uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych. Jako podstawę kasacji powódka

wskazała naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 58 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną w związku z art. 18 KP. Według skarżącej, z treści art. 58 ustawy nie wynikało dla strony pozwanej uprawnienie do zmiany rodzaju umowy o pracę. Gdyby zaś rozumieć inaczej normę zawartą w tym przepisie, to trzeba by uznać, że nie powinna być stosowana jako mniej korzystna niż odpowiednie przepisy prawa pracy. Do takiego rozwiązania kwestii upoważniał art. 18 § 2 KP. Zatem z zasady zawartej w ostatnim z wymienionych przepisów wynikał dla pracodawcy obowiązek wyczerpania trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawie nowych warunków zatrudnienia powódki, a także powinność rozważenia i oceny przez Sądy obu instancji okoliczności, że propozycja pracodawcy była znacznym pogorszeniem sytuacji faktycznej i prawnej skarżącej, które to pogorszenie nie musiało nastąpić, ponieważ strona pozwana posiadała wystarczające środki, by zatrudnić wszystkich pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC, o granicach rozpoznawania sprawy decydują granice kasacji. Gdy chodzi o kasację powódki, to jej granice wyznaczył zarzut naruszenia prawa materialnego ograniczony do ogólnie wskazanego art. 58 ustawy z dnia 13 grudnia 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną w związku z art. 18 KP oraz do przepisu art. 38 KP, który również został podany bez wskazania, jaka część zamieszczonej w nim regulacji została niezastosowana lub błędnie zinterpretowana przez Sąd Okręgowy. Kierując się jednak tym, że kasacja zwalcza rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji oparte na podstawie art. 58 ust. 1 ustawy, a także uwzględniając uzasadnienie kasacji, Sąd Najwyższy uznał, że ocena zaskarżonego wyroku może nastąpić tylko w płaszczyźnie wymienionego przepisu.

Powódka była pracownicą Terenowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w P. Na mocy art. 17 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Stacja ta stała się z dniem 1 stycznia 1999 r. jednostką organizacyjną samorządu powiatowego i otrzymała nazwę Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Wcześniej jeszcze, pismem z dnia 6 listopada 1998 r., dotychczasowy pracodawca zawiadomił powódkę, że z dniem 1 stycznia 1999 r. stanie się pracownikiem Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiolo-

gicznej w P. oraz że dotychczasowy jej stosunek pracy wygaśnie z dniem 30 czerwca 1999 r., jeżeli przed dniem 31 maja 1999 r. nowy pracodawca nie zaproponuje jej nowych warunków pracy lub płacy na dalszy okres albo gdy powódka ich nie przyjmie do dnia 15 czerwca 1999 r. Pismem z dnia 28 maja 1999 r. strona pozwana zaproponowała powódce nowe warunki zatrudnienia, tj. zawarcie umowy o pracę na czas określony od 1 lipca do 31 grudnia 1999 r., nie zmieniając dotychczasowego jej stanowiska, wymiaru zatrudnienia oraz nie obniżając wynagrodzenia za pracę. Mimo interwencji powódki w Okręgowym Inspektoracie Pracy w W. oraz w Starostwie Powiatowym w P., strona pozwana nie odstąpiła od wcześniej zaproponowanych warunków zatrudnienia, wskutek czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 1999 r.

Przepis art. 58 ust. 1 ustawy stanowi, że stosunki pracy z pracownikami, o których mowa w jej art. 52-54 oraz w art. 56, a więc będącymi także w takiej sytuacji, jak powódka, wygasają z dniem 30 czerwca 1999 r., jeżeli przed dniem 31 maja 1999 r. nowi pracodawcy nie zaproponują im nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres. Stosunki te wygasają również wtedy, gdy w terminie do dnia 15 czerwca 1999 r. pracownicy nie przyjmą zaproponowanych im warunków. Analiza znaczenia wyrażenia użytych w tym przepisie, uwzględniająca także regulację zawartą w art. 58 ust. 2 i ust. 3 ustawy, uprawnia do wniosku, że nowy pracodawca nie ma obowiązku kontynuowania zatrudnienia po dniu 30 czerwca 1999 r. Z woli ustawodawcy wyrażonej w pierwszym (nadrzędnym) zdaniu art. 58 ust. 1 ustawy stosunki pracy pracowników dotychczasowych urzędów wojewódzkich, urzędów rejonowych, urzędów terenowych organów rządowej administracji specjalnej i jednostek organizacyjnych wchodzących w skład rządowej administracji ogólnej, (wykonujących zadania określone w wymienionej ustawie), wygasają bowiem z dniem 30 czerwca 1999 r., chyba że przed dniem 31 maja 1999 r. nowi pracodawcy zaproponują tym pracownikom nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres. Jak z przedstawionego unormowania wynika, stosunki pracy wskazanej grupy pracowników nie wygasają w ustawowo określonej dacie tylko wówczas, gdy nowy pracodawca złożył pracownikom propozycję zatrudnienia na nowych warunkach. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że co do woli i treści tych propozycji pracodawca nie został skrupowany jakimikolwiek wymaganiami. Ustawodawca nie przewidział bowiem ani swoistych wymagań dotyczących złożenia pracownikom propozycji nowych warunków pracy i płacy w trybie art. 58 ust. 1 ustawy, ani nie odesłał do odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu

zmieniającym, tj. do art. 42 w związku z art. 45 KP. Tak więc sformułowanie zawarte w art. 58 ust. 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, według którego stosunki pracy z pracownikami, o których mowa w art. 52-54 oraz w art. 56 tej ustawy, wygasają, jeżeli w ustawowo określonym terminie nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy, oznacza po pierwsze możliwość, a nie konieczność złożenia propozycji przez nowego pracodawcę, i po wtóre oznacza, że skuteczność propozycji pracodawcy nie zależy od jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Z przedstawionego poglądu wypływa zatem wniosek, że skoro rozważanemu pojęciu ustawodawca przydał inne znaczenie i skutki niż propozycji zmiany warunków umowy o pracę złożonej w trybie wypowiedzenia zmieniającego, to tym samym uznał za dopuszczalne zaproponowanie pracownikowi, który do tej pory był zatrudniony na czas nie określony, zawarcie umowy terminowej. Należy bowiem uznać, że wyrażenie „nowe warunki pracy i płacy”, jako wiążące się ze szczególną konstrukcją prawa podmiotowego pracodawcy przyjętą w ustawie, obejmuje także zaproponowany przez nowego pracodawcę czas trwania stosunku pracy. Trudno byłoby zresztą znaleźć racjonalne argumenty przemawiające przeciwko dopuszczalności zmiany czasu trwania stosunku pracy, skoro nowy pracodawca jest uprawniony do zmiany wszystkich elementów stosunku pracy, tj. stanowiska (rodzaju pracy), wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy oraz miejsca jej wykonywania, a przede wszystkim skoro pracodawca ten nie ma ustawowego obowiązku złożenia pracownikowi, którego stosunek pracy wygasa z mocy prawa, propozycji zatrudnienia na innych warunkach. Również nieprzyjęcie przez pracownika propozycji zatrudnienia na nowych warunkach powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, w zasadzie bez możliwości kontroli przez sąd pracy przyczyn, dla których pracownik ich nie przyjął.

Poza zakresem rozważań Sądu Najwyższego w przedmiotowej sprawie pozostało zagadnienie, czy propozycja pracy na nowych warunkach może być zakwestionowana przez pracownika z powołaniem się na klauzulę nieczynienia przez pracodawcę niedozwolonego użytku ze swego prawa, tj. użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem (art. 8 KP). W kasacji bowiem powódka nie wskazała jako podstawy ani naruszenia art. 8 KP, ani innych przepisów. Nie przedstawiła również zarzutów dotyczących dokonanych ustaleń.

Uwzględnieniu kasacji nie mógł również służyć art. 18 § 2 KP, którego naru-

szenia skarżąca upatruje w jego pominięciu, powodującym zastosowanie przez Sąd Okręgowy niekorzystnego dla niej przepisu art. 58 ust. 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, zamiast odpowiednich przepisów prawa pracy. Zarzut ten jest nietrafny dlatego, że przy pomocy zasady wyrażonej w art. 18 § 2 KP nie można eliminować przepisów szczególnych, zawierających odstępstwa od ogólnych reguł. Na podstawie art. 18 § 2 KP sąd pracy jest jedynie uprawniony do zastosowania odpowiednich przepisów prawa pracy wtedy, gdy postanowienia umowy o pracę (mianowania, powołania lub innego aktu, na którego podstawie powstaje stosunek pracy) są mniej korzystne dla pracownika niż te przepisy i wskutek tego są nieważne.

Konsekwencją poglądu o niestosowaniu przepisów dotyczących wypowiedzenia zmieniającego w sytuacjach określonych w art. 58 § 1 ustawy jest dalszy wniosek, mianowicie ten, że Sąd Okręgowy nie naruszył art. 38 § 1 KP, nie zawiadamiając właściwego organu związku zawodowego o treści zamierzonej wobec powódki propozycji zatrudnienia jej na nowych warunkach. W myśl art. 38 § 1 KP, obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika dotyczy zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, a także - ze względu na odesłanie zawarte w art. 42 § 1 KP - wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Obowiązek objęty przepisem art. 38 § 1 KP nie powstaje natomiast w wypadku, gdy stosunek pracy ma wygasnąć, a zatem w sytuacji niezależnej od woli pracodawcy. Gdy chodzi o wypowiedzenie zmieniające, to obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej obejmuje zarówno podanie przyczyn zamierzonej decyzji, jak i wskazanie nowych zaproponowanych pracownikowi warunków. W ten bowiem sposób określają istotę tego wypowiedzenia przepisy art. 42 § 1 i 2 KP. Przyjętej zaś w Kodeksie pracy konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego nie odpowiada regulacja przewidziana w art. 58 ust. 1 ustawy, charakteryzująca się tym, że ustanie stosunku pracy jest następstwem jego wygaśnięcia, a nie oświadczenia woli pracodawcy, zaś propozycja nowych warunków pracy lub płacy nie jest konsekwencją wygaśnięcia stosunku pracy.

Z przytoczonych zatem względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, wobec czego z mocy art. 393¹² KPC orzekł o jej oddaleniu.

=====