

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 15 stycznia 2003 r.

III PZP 20/02

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Katarzyna Gonera, Beata Gudowska, Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Herbert Szurgacz (współsprawozdawca, autor uzasadnienia).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 15 stycznia 2003 r., sprawy z powództwa Syndyka masy upadłości B. Zakładów Zielarskich „H.” Sp. z o.o. w B. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. Biuro Terenowemu w B. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu przez skład zwykły tegoż Sądu postanowieniem z dnia 19 września 2002 r. [...]

„Czy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku umów o pracę, między którymi wystąpiły przerwy, podlegają sumowaniu dla ustalenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony (art. 36 § 1 k.p.) ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

U z a s a d n i e

Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 19 września 2002 r. [...] wydanym na podstawie art. 393¹⁴ § 1 k.p.c., przekazał składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości o następującej treści: „czy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku

umów o pracę, między którymi wystąpiły przerwy, podlegają sumowaniu dla ustalenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony (art. 36 § 1 k.p.)". Zagadnienie to powstało przy rozpoznawaniu kasacji pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. - Biura Terenowego w B. w sprawie z powództwa Bydgoskich Zakładów Zielarskich „H.” Spółki z o.o. w B. o zapłatę kwoty 133.475,95 zł na pokrycie niezaspokojonych roszczeń pracowniczych.

Stan faktyczny powyższej sprawy był następujący:

Powodowa Spółka, jako niewypłacalny pracodawca, wystąpiła do Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z pozwem przeciwko stronie pozwanej o zasądzenie łącznej kwoty 133.475,95 zł na pokrycie świadczeń pracowniczych objętych wykazami uzupełniającymi z dnia 11 maja 2000 r. (91.917,84 zł) oraz z dnia 6 czerwca 2000 r. (51.540,12 zł). Sąd ten wyrokiem z dnia 20 listopada 2000 r. [...] uwzględnił powództwo w całości. W zasądzonej wyrokiem kwocie mieściło się między innymi odszkodowanie na rzecz trojga pracowników (I.J., M.Ś. i W.W.) umieszczonych w wykazie uzupełniającym z dnia 11 maja 2000 r., zgłoszone przez powodową Spółkę jako przysługujące tym pracownikom z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy uznał, że art. 36 § 1 k.p. pozwalał zsumować okresy zatrudnienia wymienionych pracowników w Spółce, bez względu na przerwy w ich zatrudnieniu, a wynik tej operacji (suma stażu zakładowego) stwarzał podstawę do ustalenia długości okresu wypowiedzenia w wymiarze trzech miesięcy.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 7 marca 2001 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej. Przyjął, że przez użyte w art. 36 § 1 k.p. określenie „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” należy rozumieć okres lub okresy stosunku pracy łączącego te same strony. Jeżeli więc te same strony zawarły więcej niż jedną umowę o pracę, to okresem zatrudnienia u danego pracodawcy jest łączny okres trwania wszystkich wiążących strony umów o pracę, bez względu na występujące między nimi przerwy.

W kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego strona pozwana przedstawiła zupełnie odmienny pogląd. Jej zdaniem, użyte w art. 36 § 1 k.p. określenie „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” oznacza zatrudnienie u pracodawcy w danym wypadku, w danej chwili, to znaczy w chwili, w której następuje wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Gdyby ustawodawca chciał wskazać, że podlegają wliczeniu także okresy poprzedniego zatrudnienia, to użyłby wprost określenia „u tego samego pracodawcy” lub „u tego pracodawcy”. Ponadto posłużenie się w

wymienionym przepisie liczbą pojedynczą („okres zatrudnienia”), a nie liczbą mnogą („okresy zatrudnienia”) świadczy o tym, że chodzi o jeden nieprzerwany okres zatrudnienia i od tego okresu została właśnie uzależniona długość okresu wypowiedzenia. Obowiązujące od dnia 2 czerwca 1996 r. brzmienie art. 36 § 1 k.p. oznacza zarazem zmianę zasad ustalania okresów zatrudnienia mających wpływ na wymiar uprawnień zależnych od stażu pracy, co należy tłumaczyć tendencją dostosowywania przepisów Kodeksu pracy do warunków gospodarki rynkowej, w której stopniowo uzyskują przewagę prywatni pracodawcy. W ich interesie była więc regulacja rezygnująca z obciążania ich zwiększonymi zobowiązaniami z tytułu narastania stażu pracy wskutek zatrudnienia u innych pracodawców. W konkluzji strona pozwana stwierdziła, że w rozumieniu wymienionego przepisu okresem zatrudnienia u danego pracodawcy jest nieprzerwana praca w zakładzie pracy należącym do tego samego pracodawcy na podstawie jednej lub kilku następujących po sobie umów o pracę, bez względu na ich rodzaj.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przekazanego zagadnienia prawnego podniósł, że w literaturze prawniczej przepis art. 36 § 1 k.p. był do tej pory rozbieżnie interpretowany. Wskazał też autorów opowiadających się zarówno za poglądem przyjętym przez Sądy obu instancji, jak i za stanowiskiem przedstawionym w kasacji. Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że również w orzecznictwie sądów istnieje rozbieżność w kwestii pojmowania wyrażenia „okres zatrudnienia u danego pracodawcy”. Wprawdzie przeważa wykładnia art. 36 § 1 k.p. przyjmująca, że dla ustalenia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy sumować wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, lecz w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 81/01, (dotychczas nieopublikowany) Sąd Najwyższy zajął inne stanowisko. Uznał mianowicie, że po nowelizacji z 1996 r. z przepisu art. 36 § 1 k.p. wynika, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zależy więc od zakładowego stażu pracy, do którego nie można wliczać zatrudnienia u innych pracodawców, poza przypadkiem określonym w art. 36 § 1¹ k.p., a więc takim, gdy pracodawca wypowiadający umowę o pracę jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy (na podstawie art. 23¹ k.p. lub przepisów odrębnych). Przed wymienioną nowelizacją przepis art. 36 § 4 k.p. (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 maja 1989 r. - Dz.U. Nr 20, poz. 107) przewidywał natomiast, że do okresu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wlicza się okresy

pracy w poprzednich zakładach pracy, bez względu na sposób ustania stosunku pracy. Tak więc okres wypowiedzenia był uzależniony od ogólnego stażu pracy, obejmującego zatrudnienie w dowolnym czasie oraz u wielu pracodawców, a sposób rozwiązania poszczególnych stosunków pracy i przerwy w zatrudnieniu nie miały na to wpływu. Gdy chodzi o sytuację, w której pracownik był kilka razy zatrudniony u tego samego pracodawcy, a między zatrudnieniami wystąpiła przerwa, to ścisła wykładnia art. 36 § 1 k.p. wymaga by uznać, że długość okresu wypowiedzenia zależy tylko od długości zatrudnienia na podstawie tej umowy o pracę, która podlega wypowiedzeniu. Na rzecz takiego stanowiska przemawia okoliczność, że w przepisie użyto zwrotu w liczbie pojedynczej. Gdyby ustawodawca chciał, aby do stażu pracy wliczać wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, to użyłby w przepisie zwrotu w liczbie mnogiej. Sąd Najwyższy uznał zarazem, że argument ten nie jest przesądzający i nie jest wyłączone rozumienie tego przepisu w znaczeniu uznania za jeden okres zatrudnienia kilku następujących po sobie w sposób ciągły stosunków pracy wynikających z różnych podstaw prawnych. Wskazuje zwłaszcza na to wniosek płynący z treści przepisu art. 36 § 1¹ k.p., który okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy pozwala wliczać tylko wyjątkowo.

Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne stwierdził przede wszystkim, że interpretacja przyjęta w sprawie I PKN 81/01 nie jest dla niego oczywista. Nie można bowiem wykładni historycznej przypisać przesądzającego znaczenia, natomiast wykładni logiczno-językowej oraz wnioskowaniu a contrario z art. 36 § 1¹ k.p. można przeciwstawić argument, że odwoływanie się do art. 36 § 1¹ k.p. jest zbędne, gdyż wliczanie wszystkich okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy, i to bez względu na występujące między nimi przerwy, wynika wprost z art. 36 § 1 k.p. Co więcej, skoro w myśl art. 36 § 1¹ k.p. podlega wliczeniu okres zatrudnienia u innego pracodawcy, to tym bardziej należy uwzględnić okres zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Jak z powyższego wynika, wskazane metody wykładni nie prowadzą do jednoznacznego rezultatu. Należałoby zatem odwołać się do wykładni funkcjonalnej i w związku z tym rozważyć rolę przepisów ustalających okresy wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony. W tym zakresie wypada uwzględnić to, że długość okresu wypowiedzenia może być traktowana jako „specyficzny rodzaj świadczenia na rzecz pracownika, związany z jego wkładem w funkcjonowanie zakładu pracy”. Można również uznać, że okres wypowiedzenia jest „okresem przejściowym między zatrudnieniem a czasem po rozwiązaniu stosunku pracy”, który po-

zwala obu stronom stosunku pracy przejść „od zatrudnienia do stanu po rozwiązaniu umowy o pracę”, co dla pracownika oznacza poszukiwanie nowej pracy, ułożenie życia osobistego itp., a dla pracodawcy - ewentualne zmiany organizacyjne.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o udzielenie odpowiedzi o następującej treści: „W przypadku ustalania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy na podstawie kilku umów o pracę, między którymi wystąpiły przerwy, podlegają zsumowaniu na podstawie art. 36 § 1 k.p.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przekazane postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r. składowi powiększonemu Sądowi Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości o treści: „czy zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie kilku umów o pracę, między którymi wystąpiły przerwy, podlegają sumowaniu dla ustalenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.)”, ma znaczenie wykraczające poza samą kwestię ustalania okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ponieważ pojęciem okresu zatrudnienia u danego pracodawcy posługują się również inne przepisy, przewidujące określone świadczenia i uzależniające ich rozmiar od długości tego okresu. Poza przepisem art. 93 k.p., uzależniającym wysokość odprawy pośmiertnej od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, warto zwłaszcza wskazać na prawo do odprawy przysługujące pracownikom zwalnianym w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Ustawą z dnia 28 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) między innymi dokonano zmiany art. 8 tej ustawy z mocą od dnia 1 lipca 2003 r., w ten sposób, że wysokość odprawy będzie zależała od okresu pracy u danego pracodawcy. Równocześnie, jak podkreślono w uzasadnieniu postanowienia, pojęcie to jest różnie interpretowane w piśmiennictwie prawniczym, rozbieżne jest także orzecznictwo.

Dokonując wykładni pojęcia „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” należy na pierwszym miejscu rozważyć jego treść w świetle dyrektyw wykładni językowo-logicznej. Kodeks pracy nie definiuje tego złożonego zwrotu. Zawiera on jedynie de-

finicję legalną pojęcia pracodawcy (art. 3 k.p.), co jednak nie usuwa wspomnianych trudności interpretacyjnych, ponieważ ten człon zwrotu nie odgrywa istotnej roli w ramach wykładni rozważanego pojęcia. Trudności interpretacyjne dotyczą przede wszystkim treści wyrażenia „okres zatrudnienia”. Może ono być rozumiane jako odnoszące się do jednego (ostatniego) zatrudnienia u danego pracodawcy, ale może ono być interpretowane również jako obejmujące sumę okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przedzielonych okresami przerwy. Obydwie interpretacje mieszczą się w potocznym rozumieniu terminu „okres” jako „czas trwania czegoś” (por. Słownik języka polskiego, praca zbiorowa, t. II, Warszawa 1989). W tej sytuacji, dokonując wykładni art. 36 § 1 k.p. w zakresie użytego w nim zwrotu „okres zatrudnienia u danego pracodawcy”, nie można uznać za przesądzającą o jego znaczeniu argumentacji płynącej z potocznego znaczenia określenia „okres (zatrudnienia)”. Może ono bowiem oznaczać zarówno jedno zatrudnienie (ostatnie), jak i sumę kilku zatrudnień.

Również wskazanie w rozważanym zwrocie, że chodzi o okres zatrudnienia „u danego” pracodawcy, nie przesądza jego językowego znaczenia, aczkolwiek należy tu podkreślić, że wyrażenie to wskazuje na miejsce zatrudnienia w znaczeniu ogólnym, z pominięciem ewentualnych przerw w tym zatrudnieniu i wydaje się przemawiać na rzecz interpretacji uwzględniającej w okresie zatrudnienia sumę poszczególnych zatrudnień u danego pracodawcy. Należałoby też zwrócić uwagę, że przy założeniu, iż okres wypowiedzenia miałby zależeć od długości ostatniego zatrudnienia, poprzedzającego bezpośrednio wypowiedzenie umowy o pracę, ustawodawca, kierując się założeniem jasności tekstu prawnego, sformułowałby przepis znacznie prościej stwierdzając, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi: 1) 2 tygodnie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc - jeżeli... itd.

W wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 81/01, Sąd Najwyższy stwierdził, że dla rozumienia art. 36 § 1 k.p. zasadnicze znaczenie ma wykładnia logiczno-językowa przepisu art. 36 § 1¹ k.p. Powołany przepis stanowi, że do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres poprzedniego zatrudnienia, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Wnioskując a contrario należałoby - zdaniem Sądu

- dojść do wniosku, że nie jest dopuszczalne zaliczenie żadnego innego okresu zatrudnienia do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, warunkującego długość okresu wypowiedzenia, poza przypadkiem wskazanym w art. 36 § 1¹ k.p. W uzasadnieniu postanowienia przekazującego składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładni logiczno-językowej (wnioskowaniu a contrario z art. 36 § 1¹ k.p.) można przeciwstawić wnioskowanie, że odwołanie się do art. 36 § 1¹ k.p. jest zbędne, gdyż zaliczenie wszystkich okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy i to bez względu na występujące między nimi przerwy, wynika wprost z art. 36 § 1 k.p. i że skoro zgodnie z art. 36 § 1¹ k.p. zaliczeniu podlega okres zatrudnienia u innego pracodawcy, to tym bardziej należy uwzględnić okres poprzedniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Wnioskowanie a contrario nie ma charakteru wnioskowania niezawodnego. Można już w tym miejscu dodać (szerzej w dalszym miejscu), że przy przyjęciu innego założenia odnośnie do funkcji uwzględnienia w długości okresu wypowiedzenia stażu pracy, należałoby widzieć w przepisie art. 36 § 1¹ k.p. nie wyjątek od zasady przewidzianej art. 36 § 1 k.p., lecz wprost dopełnienie tej regulacji.

Uzasadnienia dla koncepcji ograniczenia pojęcia zatrudnienia u danego pracodawcy do zatrudnienia podlegającego wypowiedzeniu upatruje się również w wykładni historycznej art. 36 k.p., którego brzmienie, w okresie od uchwalenia Kodeksu pracy, podlegało istotnym zmianom. W myśl tej wykładni ewolucja regulacji prawnej, najogólniej biorąc, miałyby polegać na swoistym zatoczeniu koła i powrocie art. 36 § 1 k.p. w jego obecnym brzmieniu do treści, jakie zawierał ten przepis po wejściu Kodeksu w życie. W ujęciu, które znalazło wyraz w powołanym przez skład przedstawiający zagadnienie prawne wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 81/01, argumentacja historycznoprawna sprowadza się zasadniczo do twierdzenia, że w myśl wykładni art. 36 § 1 pkt 3 k.p., dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 sierpnia 1987 r. (III PZP 37/87, OSNCP 1989 z. 1, poz. 11) okres zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, zasadniczo oznaczał pracę nieprzerwaną w jednym zakładzie pracy, a okres poprzedniego zatrudnienia, zakończonego rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę w tym samym zakładzie pracy podlegał zaliczeniu - przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony - według zasad określonych w art. 36 § 4 k.p. Po rozwiązaniu stosunku pracy okres zatrudnienia w ramach tego stosunku staje się zamkniętym zdarzeniem historycznym, „poprzednim zatrudnieniem” pracownika bez względu na to,

co nastąpi później. „Później” zaś pracownik może nawiązać nowy stosunek pracy bądź w tym samym, bądź w innym zakładzie pracy, co jednak nie zmienia faktu, że jest to „nowy” stosunek pracy, a wcześniejsze zatrudnienie pracownika było jego „poprzednim zatrudnieniem”.

Podstawą do przyjęcia przez Sąd Najwyższy stanowiska, że teza wymienionego orzeczenia z dnia 26 sierpnia 1987 r. oraz argumentacja prawna zawarta w uzasadnieniu wyroku (wyżej przytoczone) zachowują nadal aktualność, był pogląd, że obecne sformułowanie art. 36 § 1 k.p. jest identyczne z brzmieniem art. 36 § 1 k.p. w jego pierwotnym brzmieniu. Zdaniem Sądu Najwyższego należało bowiem uznać, że z pojęciem pracy w jednym zakładzie pracy (art. 36 § 4 w poprzednim brzmieniu) jest tożsamy zwrot „u danego pracodawcy” w art. 36 § 1 k.p., a z pojęciem zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy jest tożsamy zwrot „okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy” w art. 36 § 1¹ k.p.

Przedstawiony pogląd trudno zaakceptować, ponieważ nie uwzględnia się w nim, że przedmiotem wykładni art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w poprzednim brzmieniu dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 sierpnia 1987 r. była kwestia wpływu przerw w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy na długość okresu wypowiedzenia, podczas gdy na gruncie art. 36 § 1 k.p. w jego aktualnym brzmieniu chodzi o kwestię zaliczenia poszczególnych okresów zatrudnienia u danego (tego samego) pracodawcy celem ustalenia długości okresu wypowiedzenia, niezależnie od sposobu i przyczyn rozwiązania poszczególnych umów o pracę. Wymienione sytuacje są jakościowo różne, w związku z czym nieuzasadnione jest twierdzenie o tożsamości brzmienia (i funkcji) art. 36 k.p. w dawniejszym (po wejściu Kodeksu pracy w życie) i obecnym brzmieniu. Sąd Najwyższy, przedstawiając zagadnienie prawne składowi powiększonemu trafnie wskazał, że interpretacja historycznoprawna, dokonana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., nasuwa zastrzeżenia.

W przekonaniu składu orzekającego powyższe nie oznacza jednak negacji znaczenia wykładni historycznoprawnej analizowanej regulacji prawnej, o ile uwzględnia ona jej ewolucję w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym. Wydaje się uzasadnione twierdzenie, że ustawodawca w zakresie dyferencjacji długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony realizował generalną linię zwiększania uprawnień (długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę) pracowników dłużej związanych z zakładem pracy (pracodawcą). Nie przeczy temu okoliczność, że w niektórych okresach, zwłaszcza bezpośrednio po wejściu w

życie Kodeksu pracy, ustawodawca miał na względzie inne jeszcze cele, zwłaszcza zmniejszenie tzw. nadmiernej płynności kadr oraz dyscyplinowanie pracowników (por. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zaliczania poprzedniego zatrudnienia do okresu, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, zwłaszcza § 4 rozporządzenia). Wprowadzenie w 1989 r. zasady, że do okresu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, wlicza się okresy pracy w poprzednich zakładach pracy, bez względu na sposób ustania stosunku pracy, było konsekwencją zaniechania realizacji tych dodatkowych celów. Nowelą do Kodeksu pracy z dnia 26 lutego 1996 r. ustawodawca odstąpił od zasady liczenia ogólnego stażu pracy wprowadzając obowiązujące aktualnie rozwiązanie, że długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W kasacji pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stwierdza się trafnie, że regulacja ta uwzględnia warunki gospodarki rynkowej, z których wynika nieobciążanie prywatnych pracodawców ciężarami wynikającymi z zatrudnienia pracowników u innych (poprzednich) pracodawców. Wbrew stanowisku zawartemu w kasacji należy stwierdzić, że nie wynika stąd jednak, iż pojęcie okresu zatrudnienia u danego pracodawcy należy w związku z tym rozumieć w sensie tylko ostatniego zatrudnienia, poprzedzającego wypowiedzenie umowy o pracę. Po pierwsze, między zniesieniem ogólnego stażu pracy jako podstawy do określania okresu wypowiedzenia, a pojmowaniem okresu zatrudnienia u danego pracodawcy jako jedynie zatrudnienia ostatniego, nie zachodzi związek logiczny wynikania, a po drugie, taka interpretacja nie uwzględnia okoliczności, iż zgodnie z art. 20 Konstytucji podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi społeczna gospodarka rynkowa, uwzględniająca socjalne aspekty prowadzenia działalności gospodarczej. Można by z większym uzasadnieniem twierdzić, że likwidując ogólny staż pracy, obejmujący zatrudnienie u różnych pracodawców, w różnym czasie i wprowadzając zasadę liczenia zatrudnienia u danego pracodawcy, ustawodawca nie zamierzał ograniczać tego zatrudnienia jedynie do zatrudnienia ostatniego, nie uwzględniającego poprzednich okresów zatrudnienia.

W świetle dotychczasowych rozważań należy dojść do wniosku, że skoro wykładnia logiczno-językowa nie prowadzi do jednoznacznych rezultatów, a wykładnia historycznoprawna wskazuje jedynie na trwałą tendencję w ustawodawstwie do uzależnienia długości okresu wypowiedzenia od okresu zatrudnienia odnoszonego w

pierwszym rzędzie do stażu pracy pracownika, należy odwołać się do wykładni funkcjonalnej i systemowej.

W piśmiennictwie prawniczym, dotyczącym art. 36 § 1 k.p. w obecnym brzmieniu, brakuje szerszych wypowiedzi na temat przesłanek (racji) stojących u podstaw dyferencjacji okresu wypowiedzenia, w szczególności uzależnienia długości tego okresu od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zamiast tego wskazuje się na korzyści, jakie dla pracownika wiążą się z dłuższym okresem wypowiedzenia (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. T. Zieliński, Warszawa 2001, s. 273).

Przedstawiając do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że długość okresu wypowiedzenia można traktować jako specyficzny rodzaj świadczenia na rzecz pracownika, związany z wkładem w funkcjonowanie zakładu pracy. Bardziej trafne wydaje się traktowanie wydłużenia okresu wypowiedzenia w następstwie dłuższego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy jako uprawnienia pracownika związanego z wkładem w funkcjonowanie zakładu pracy (wkładu pracy na rzecz pracodawcy).

W sytuacji, kiedy ustawodawca zdecydował o zróżnicowaniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w zależności od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, to za wykładnią uwzględniającą w tym stażu jedynie zatrudnienie ostatnie, bezpośrednio poprzedzające wypowiedzenie umowy i nieuwzględnianiem okresów zatrudnienia wcześniejszego, musiałyby przemawiać jakieś istotne racje. Zdaniem Sądu Najwyższego takich istotnych racji brakuje. Natomiast przyjęcie wykładni zawężającej pojęcie okresu zatrudnienia mogłoby prowadzić do przerzucenia na pracownika ryzyka gospodarczego prowadzenia zakładu pracy, a więc do rezultatów sprzecznych z podstawowymi założeniami prawa pracy. Pracodawca, chcąc uniknąć skutków zliczania okresów zatrudnienia, mógłby doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę, a następnie do ponownego zatrudnienia pracownika. Natomiast wykładnia przepisu art. 36 § 1 k.p. uwzględniająca w pojęciu okresu zatrudnienia u danego pracodawcy również poprzednie zatrudnienia, pozwala na elastyczne kształtowanie zatrudnienia, uwzględniające zarówno interesy pracodawcy, jak i pracownika.

Z przytoczonych motywów należało udzielić odpowiedzi jak w sentencji uchwały.

=====