

Wyrok z dnia 6 lipca 2011 r.

II PK 12/11

Pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (47¹ k.p.), choćby pracodawca kilkakrotnie składał oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Anety W. przeciwko Jadwidze S. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 13 września 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 3 i 4 i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo a Sąd drugiej instancji - Sąd Okręgowy w Warszawie - wyrokiem z 13 września 2010 r. uwzględnił w części apelację powódki i zasądził na jej rzecz od pozwanej pracodawczyni Jadwigi S. odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy w kwocie 2.200 zł. Apelacja została odrzucona „w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 1 września do 30 listopada 2009 r.” i oddalona w pozostałej części. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 sierpnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka była jedynym pracownikiem pozwanej. Firma pozwanej miała trudności finansowe i możliwa była likwidacja działalności gospodarczej. Powódkę informowano o podjęciu decyzji o jej zwolnieniu. Strony umówiły się, że będzie ona pozostawać w zatrudnieniu do czerwca 2009 r. Mąż pozwanej jako jej pełnomocnik umówił się na

spotkanie z powódką 29 czerwca 2009 r. celem zakończenia współpracy. Powódka jednak w tym dniu nie odbierała telefonów. Mąż pozwanej pojechał do domu powódki, jednak tam jej nie zastał. Dodzwonił się do niej i powódka poinformowała go, że jest na zwolnieniu lekarskim i nie może przyjąć wypowiedzenia. Pełnomocnik pozwanej poinformował powódkę, że wypowiedzenie wyśle jej pocztą, co też uczynił tego samego dnia. Wypowiedzenie z 29 czerwca 2009 r. zawierało jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne i strukturalne firmy. W dniu 6 lipca 2009 r. wysłano do powódki kolejne pismo (z datą 6 lipca 2009 r.) zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zmianę organizacyjną i strukturalną firmy, zawieszenie działalności lub likwidację. Kolejnym pismem z 15 lipca 2009 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w związku z zaprzestaniem wykonywania działalności gospodarczej, a tym samym likwidacją firmy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. To oświadczenie powódka odebrała 3 sierpnia 2009 r., a poprzednie wypowiedzenia zostały zwrócone pozwanej po awizacji. Działalność gospodarcza prowadzona przez pozwaną została wykreślona z ewidencji 15 lipca 2009 r. Pozwana wyrejestrowała powódkę i siebie z ubezpieczenia społecznego 20 lipca 2009 r. W urzędzie skarbowym zaprzestanie wykonywania działalności zgłoszono 25 sierpnia 2009 r. Powódka od 4 lipca do 31 sierpnia 2009 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 12 października 2009 r. była w 6 tygodniu ciąży. Dnia 2 lutego 2010 r. powódka poroniła. Wynagrodzenie powódki wynosiło 2.200 zł. Sąd pierwszej instancji przyjął, że trzecie wypowiedzenie było skuteczne, gdyż dwa pierwsze przed doręczeniem przez pocztę zostały „konkludentnie cofnięte przez pozwaną”. Potwierdza to pozew, w którym powódka odwołała się od wypowiedzenia z 15 lipca 2009 r., które otrzymała 3 sierpnia 2009 r. Podobne stanowisko podtrzymywał pełnomocnik powódki w piśmie z 21 października 2009 r., podając, że wobec choroby powódka nie miała możliwości zapoznania się z oświadczeniami z 29 czerwca i z 6 lipca 2009 r. Stanowisko o odwoływaniu się od wszystkich wypowiedzeń pojawiło się dopiero w piśmie pełnomocnika powódki z 27 listopada 2009 r., przy czym nie wystąpiono o przywrócenie terminu do wniesienia odwołań od wypowiedzeń z 29 czerwca i z 6 lipca 2009 r., których powódka nie odebrała. Wobec skutecznego cofnięcia tych oświadczeń (wypowiedzeń) nie mogły stanowić one podstawy roszczeń. Nawet gdyby były skuteczne, to odwołania od nich podlegałyby oddaleniu jako spóźnione z braku wniosku o przywrócenie ter-

minu do ich wniesienia. Wypowiedzenie jednomiesięczne z 15 lipca 2009 r., otrzymane przez powódkę 3 sierpnia 2009 r. naruszało przepisy o okresie wypowiedzenia, gdyż powódka była zatrudniona od 1 sierpnia 2006 r. i stąd konieczny był trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który rozpoczął się 1 września 2009 r. Umowa powódki w myśl art. 49 k.p. trwała do 30 listopada 2009 r. We wrześniu powódka zaszła w ciążę. Ochronę z art. 41 k.p. i art. 177 k.p. wyłącza jednak regulacja z art. 41¹ § 1 k.p. wobec likwidacji pracodawcy. Sąd pierwszej instancji nie podzielił zarzutu powódki, że regulacja z art. 41¹ § 1 k.p. nie dotyczy sytuacji, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna (wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., I PKN 830/00). Skoro osoba fizyczna rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, to przestała być podmiotem zatrudniającym i należy uznać, że „została zlikwidowana jako pracodawca”. Z tej przyczyny wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów o ochronie zatrudnienia.

W apelacji powódka żądała odszkodowania za każde z trzech wypowiedzeń (z 29 czerwca, z 6 lipca i z 15 lipca 2009 r.) w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia (6.600 zł x 3) oraz ustalenia, że okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, a stosunek pracy ustał 30 listopada 2009 r.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację w części. Przyjął, że pierwsze wypowiedzenie skierowane do powódki 29 czerwca 2009 r. zostało złożone skutecznie, a następne oświadczenia pracodawcy złożone w okresie wypowiedzenia nie były prawnie skuteczne. Pierwsze wypowiedzenie zostało przesłane powódce pocztą na adres domowy oraz zameldowania i przesyłka była dwukrotnie awizowana co stwarza domniemanie (faktyczne) możliwości zapoznania się z treścią pisma. Przerzuca to na powódkę ciężar dowodu o niemożności zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy, czego powódka nie wykazała. Odmowa czy nieodebranie pisma nie ma wpływu na rozwiązanie stosunku pracy. Powódka wiedziała o zamiarze rozwiązania umowy i datę rozwiązania umowy negocjowała w kwietniu 2009 r. Na jej prośbę zatrudnienie miało skończyć się w czerwcu 2009 r. Po wysłanym pocztą wypowiedzeniu z 29 czerwca 2009 r. powódka mogła się z nim zapoznać w lipcu 2009 r. Nie było zatem prawidłowe stanowisko Sądu pierwszej instancji o odwołaniu przez pozwaną pierwszego wypowiedzenia, gdyż kolejne oświadczenia nie odwoływały pierwotnego wypowiedzenia, a były jedynie zmodyfikowanym pierwotnym oświadczeniem co do przyczyny wypowiedzenia i to w stopniu niezmiennym jego sensu. Skuteczne wypowiedzenie w lipcu 2009 r. oznaczało, że jednomiesięczny okres wypowiedzenia był

prawidłowy zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. wobec zatrudnienia powódki poniżej 3 lat i upłynął się z końcem sierpnia 2009 r. Nie było skuteczne odwołanie od ostatniego wypowiedzenia odebranego przez powódkę 3 sierpnia 2009 r., bo nie można w tym samym trybie złożyć wypowiedzenia, skoro wypowiedzenie już biegnie. W okolicznościach sprawy termin do wniesienia odwołania od pierwszego wypowiedzenia został w sposób dorozumiany przywrócony przez Sąd pierwszej instancji (wyroki Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 224/06 i z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94 oraz uchwała z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86). Uchybienie terminu nie było zawinione przez powódkę, lecz było wynikiem jej choroby. Powódka była na zwolnieniu lekarskim od 4 lipca do 31 sierpnia 2009 r., stąd został naruszony art. 41 k.p., co uzasadniało zasądzenie jednomiesięcznego odszkodowania odpowiednio do okresu wypowiedzenia (art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Z uwagi na fakt, iż biuro pozwanej zostało zamknięte, a powódka świadczyła pracę w swoim mieszkaniu, to nie zachodziły okoliczności do wyłączenia ochrony z art. 41 k.p., bowiem powódka już od 29 czerwca 2009 r. nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej. Ponadto wypowiedzenie nie wskazuje na rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, tj. zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej. W sprawie regulacja z art. 41¹ § 1 k.p. wyłączająca ochronę pracowników nie miała zastosowania. Wykreślenie działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę fizyczną nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p. Sąd Okręgowy odrzucił apelację co do ustalenia istnienia stosunku pracy od 1 września do 30 listopada 2009 r. na podstawie art. 383 k.p.c. Przed Sądem pierwszej instancji nie zgłoszono roszczenia o ustalenie stosunku pracy w tym okresie, stąd zgłoszenie tego roszczenia dopiero w apelacji było niedopuszczalne.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie: 1) art. 36 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 47¹ k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że okres zatrudnienia u danego pracodawcy, będący podstawą ustalenia okresu wypowiedzenia umowy (oraz odszkodowania), liczony jest do chwili doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy okres zatrudnienia będący podstawą ustalenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę powinien być liczony do chwili upływu okresu wypowiedzenia (tj. do okresu zatrudnienia wlicza się okres wypowiedzenia), co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 36 § 1 pkt 2 k.p. zamiast art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i zasądzenia zaniżonego odszkodowania, które należało zasądzić za okres wypowiedzenia trzech miesięcy w kwocie 6.600 zł; 2) art. 384 k.p.c., przez zmianę wyroku na nieko-

rzyść powódki, gdyż Sąd pierwszej instancji przyjął, że do ustania stosunku pracy doszło 1 grudnia 2009 r., zatem Sąd drugiej instancji dokonał zmiany na niekorzyść powódki przyjmując, że do ustania stosunku pracy doszło 1 września 2009 r., zmiana wyroku ma niekorzystny wpływ na sytuację powódki, „skraca okres zatrudnienia powódki o dwa miesiące - z 1 grudnia na 1 września 2009 r. - ustalenia są istotne ze względu na toczące się postępowania o zapłatę wynagrodzenia (w tym za okres wypowiedzenia do końca listopada 2009 r.) oraz istnienie uprawnień wynikających z ochrony ubezpieczenia społecznego (ZUS)”; 3) art. 45 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., przez niezastosowanie odnośnie do wypowiedzenia z 6 lipca 2009 r. i wypowiedzenia z 15 lipca 2009 r. oraz odmowę zasądzenia odszkodowania, pomimo ustalenia przez Sąd, że naruszono art. 41 k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w części oddalającej jej apelację i orzekającej o kosztach postępowania oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z prawem do zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie wyroku w zaskarżonej części. Zasadny jest zarzut naruszenia art. 36 § 1 pkt 2 i 3 k.p., gdyż okres zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia, liczy się do jego upływu, czyli do końca zatrudnienia po wypowiedzeniu, a nie do dnia wypowiedzenia. Pozwana zatrudniała powódkę od 1 sierpnia 2006 r., zatem wobec ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone w lipcu 2009 r., to okres wypowiedzenia powinien być trzymiesięczny a nie jednomiesięczne. Uzasadnione jest stanowisko, że o długości okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.) decyduje okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 544). W konsekwencji ma to znaczenie dla zarzutu naruszenia art. 47¹ k.p., skoro odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zaskarżony wyrok nie narusza zakazu z art. 384 k.p.c. (*reformationis in peius*). Wbrew zapatrywaniom skarżącej po jej apelacji orzeczenie Sądu drugiej instancji nie zmieniło wyroku Sądu pierwszej instancji na jej niekorzyść. Wszak Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo a Sąd drugiej instancji zasądził odszkodowanie. W ocenie naruszenia art. 384 k.p.c. znaczenie ma sentencja (rozstrzygnięcie), a nie uza-

sadnienie wyroku, zwłaszcza oddalającego powództwo. Skoro powództwo zostało oddalone, to uwzględnienie apelacji, choćby w części nie stanowi zmiany wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację. Z samej istoty rozstrzygnięcia wynika, że wyrok oddalający powództwo nie może być zmieniony przez sąd apelacyjny na niekorzyść apelującego powoda. Sąd drugiej instancji inaczej niż Sąd pierwszej stwierdził naruszenie przepisu o ochronie zatrudnienia (art. 41 k.p.) i to stanowiło sedno sprawy. Roszczenia jakie pracownikowi przysługują w takiej sytuacji są ściśle określone (art. 45 i art. 47¹ k.p.). Tylko po takim rozstrzygnięciu powództwo o odszkodowanie mogło być uwzględnione. Wysokość odszkodowania zależy z kolei od okresu wypowiedzenia i wyżej już stwierdzono, że nie był on prawidłowy. Niemożliwe jest więc zakładane w skardze rozstrzygnięcie, w którym data ustania zatrudnienia wynikałaby z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, natomiast orzeczenie o odszkodowaniu z wyroku Sądu drugiej instancji. Wyrok Sądu pierwszej instancji nie może przesądzać o chwili ustania zatrudnienia skoro oddalono nim powództwo, niezależnie iż orzeczenie to okazało się błędne co do okresu wypowiedzenia. Przedmiot sprawy dotyczy zgodności z prawem rozwiązywania umowy o pracę, stąd generalnie z orzeczenia uwzględniającego powództwo o odszkodowanie powinien wynikać termin wypowiedzenia i w jego konsekwencji termin rozwiązania stosunku pracy. Skarga nie zarzuca naruszenia art. 49 k.p., jednak nie można nie zauważyć, że zgodnie z tym przepisem w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Zarzut niezastosowania art. 45 i 47¹ k.p. do wypowiedzenia drugiego (z 6 lipca 2009 r.) i trzeciego (z 15 lipca 2009 r.) oraz braku odszkodowania za każde z nich wymaga jednoznacznych ustaleń i ocen. Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny, lecz tylko skargę kasacyjną w granicach jej zarzutów i przy związaniu stanem faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). W skardze kasacyjnej powódka podtrzymała twierdzenie, że „każde ze złożonych w niniejszej sprawie wypowiedzeń było odmienne (inna przyczyna i uzasadnienie)”. Na tym opiera żądanie odszkodowania za każde wypowiedzenie. Sąd tego żądania nie uwzględnił i oddalił apelację. Jednak uzasadnienie w tym zakresie nie jest klarowne, przede wszystkim co do ustalenia czy pozwana złożyła jedno, czy kilka wypowiedzeń (trzy). Sąd wydaje się przyjmować, że było tylko jedno wypowiedzenie, skoro podał, że „kolejne oświadczenia nie stwierdzały odwoła-

nia pierwotnego oświadczenia, a były jedynie zmodyfikowanym pierwotnym oświadczeniem - co do przyczyny wypowiedzenia i to w stopniu nie zmieniającym jego sensu". W innym jednak miejscu uzasadnienia jest stwierdzenie, że „nie sposób uznać, iż kolejne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 6 lipca i 15 lipca 2009 r. były złożone skutecznie i za każde z nich powódce przysługuje roszczenie o odszkodowanie". To ostateczne stwierdzenie może prowadzić do wniosku, że Sąd akceptuje kolejne wypowiedzenia lecz jako „nieskuteczne”, o czym może świadczyć inny fragment uzasadnienia - „bo nie można w tym samym trybie złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu, skoro wypowiedzenie już biegnie”. Jurydycznie nie zostało jednak wyjaśnione, dlaczego wypowiedzenia nie były skuteczne. Na pewno nie jest uprawnione twierdzenie skargi, że: „Sąd drugiej instancji ustalił, że wypowiedzenia z dnia 6 lipca 2009 roku oraz z dnia 15 lipca 2009 roku naruszały przepisy o wypowiedaniu umów o pracę”, gdyż brak jest takiego stwierdzenia w uzasadnieniu wyroku. W tym zakresie sprawy istnieje więc problem ustalenia czy były kolejne wypowiedzenia (drugie i trzecie). Wypowiedzenie umowy o pracę to zdarzenie prawne składające się z oświadczenia woli warunkowanego określoną formą i treścią, należy zatem w pierwszej kolejności do stanu faktycznego, który musi być ustalony w stopniu koniecznym (dostatecznym) dla stosowania prawa materialnego, niezależnie od braku zarzutu procesowego skargi, jako że takie minimalne wymaganie (ustalenie stanu faktycznego) wynika z konstytucyjnego prawa do rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji). Dopiero gdy zostanie ustalone, że pozwana złożyła kolejne wypowiedzenia umowy o pracę, to powstanie kwestia oceny żądania odszkodowania za każde z nich. W pierwszej kolejności może w ogóle powstać zagadnienie samej dopuszczalności i skuteczności kolejnych wypowiedzeń. Na tym polu należałoby zwrócić uwagę na racje wynikające z dotychczasowego orzecznictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 317/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 597 i uchwałę Sądu Najwyższego z 23 października 1986 r., III PZP 62/86, OSNCP 1987 z. 10, poz. 156 oraz odmienne stanowisko co do dopuszczalności kolejnego wypowiedzenia w wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 220). Jednak nawet przy akceptacji stanowiska, że kolejne wypowiedzenie w okresie uprzedniego wypowiedzenia jest dopuszczalne, to w ocenie składu rozpoznającego skargę nie musi być uznana za bezwzględną wykładnią, że pracownikowi należy się odszkodowanie za kolejne wypowiedzenie w okresie pierwszego wypowiedzenia (por. powoływany w skardze kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z 20 września

2005 r., II PK 6/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 212 oraz odmienny w tej kwestii wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 294; choć oba nie miały u podstaw tożsamyh sytuacji i taką nie jest też sprawa objęta rozpatrywaną skargą). Określone bowiem w ustawie świadczenia z art. 45 k.p. kompensują zasadniczo jedną szkodę, czyli utratę zatrudnienia po bezprawnym (niezasadnym lub naruszającym określone przepisy prawa pracy) wypowiedzeniu. Pracownik ma prawo do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy i wówczas takie orzeczenia lub - inaczej ujmując - kompensata bezprawnego wypowiedzenia jest jedna. Nawet wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest ściśle uzależnione od przywrócenia do pracy i wbrew nazwie jako ryczałtowe w istocie ma charakter odszkodowawczy, gdyż w okresie po wypowiedzeniu pracownik pracy nie świadczy. Powoduje to, że takie same żądania z kolejnego wypowiedzenia stają się bezprzedmiotowe materialnie i procesowo, skoro pracownik uzyskuje uprawnienie wynikające z pierwszego wypowiedzenia. Nie inną ocenę, a więc tylko o jednorazowym charakterze kompensaty tej samej szkody, należałoby więc odnosić również do odszkodowania z art. 47¹ k.p. (w związku z art. 45 k.p.), które jest alternatywne do przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne). Skoro jedno przywrócenie do pracy albo uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia likwiduje spór o dalsze zatrudnienie, to innego charakteru, czyli podwójnego świadczenia nie powinno mieć również odszkodowanie, nawet jeżeliby postrzegać je jako sankcję dla pracodawcy za naruszanie prawa przy wypowiedaniu umowy o pracę. Innymi słowy, skoro uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę albo przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy stanowią jednorazową kompensatę bezprawia pracodawcy z art. 45 § 1 k.p., to likwiduje to również ewentualny spór wynikający z kolejnego wypowiedzenia w okresie pierwszego wypowiedzenia i nie pozwala aby alternatywne wszak do tych roszczeń odszkodowanie (47¹ k.p.) mogło być zasądzone dwukrotnie, czyli za każde wypowiedzenie.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, odpowiednio do art. 398¹⁵ k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.

=====