



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-593390-III/08/JG/LN

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Warszawa, *1 kwietnia 2009 r.*

Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych
WARSZAWA

Wniosek

Rzecznika Praw Obywatelskich

Na podstawie art. 60 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) i art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.)

wnoszę

o podjęcie uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawa, których stosowanie wywołało rozbieżność w wykładni prawa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, poprzez odpowiedź na pytanie:

„Czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.)?”

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Celem tej regulacji jest stworzenie pracownikowi możliwości szybkiego rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą (przejmującym zakład pracy lub jego część).

Wniosek dotyczy rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii rozumienia skutków rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w szczególnym trybie, wynikającym z art. 23¹ § 4 k.p. z punktu widzenia prawa do odprawy pieniężnej przysługującego 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.). Przepisy tej ustawy zostały uchylone wprawdzie przez ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), jednak art. 8 ustawy uchylonej, jak też aktualnie obowiązującej, reguluje co do zasady w sposób tożsamy prawo do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Stąd też, jakkolwiek rozbieżności w wykładni prawa w omawianym zakresie ujawniły się pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to są one wciąż aktualne.

W tezie wyroku z dnia 25 maja 2000 r. (I PKN 647/99, OSNAPiUS 2001 Nr 21, poz. 644) Sąd Najwyższy uznał, iż fikcję prawną przyjmującą że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 zdanie pierwsze k.p. powoduje dla niego skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, należy odnosić do przyszłego zatrudnienia. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że 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 k.p.), czy odprawa z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi (art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych), a także roszczenia z art. 45 k.p. - w razie wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę lub z art. 50 k.p. 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 k.p., 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 k.p. 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 k.p.) 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. Stąd też Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w unormowaniu zawartym w art. 23¹ § 4 zdaniu 2 k.p. 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.

W świetle zatem przedstawionego powyżej wyroku Sądu Najwyższego fikcja prawna, o jakiej mowa w art. 23¹ § 4 zdanie 2 k.p. nie obejmuje skutków, jakie obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. wiąże z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Całkowicie odmienny pogląd w tym zakresie zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2001 r. (I PKN 228/00, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 489) uznając, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej z 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.). W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że przepis art. 23¹ § 4 k.p. nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie rodzaju tych skutków, a w szczególności nie wynika z niego, aby w ocenie tych skutków w płaszczyźnie stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. taki sposób rozwiązania umowy o pracę traktować inaczej niż rozwiązanie umowy przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę w ten sposób jest jedną z przesłanek stosowania ustawy (dotyczy ona także rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, w którym również konieczne jest oświadczenie woli pracownika), to ocena przysługiwania odprawy pieniężnej powinna być uzależniona od spełnienia pozostałych przesłanek z art. 1 i 10 tej ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego sytuacja prawna jest podobna jak przy wypowiedzeniu zmieniającym. W tym przypadku

pracodawca również nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę, a skutek taki może nastąpić tylko przy złożeniu przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Utrwalone orzecznictwo dopuszcza stosowanie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. do rozwiązania umowy o pracę w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w przypadku spełnienia specyficznych przesłanek. W wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., (I PR 335/90, OSP 1991 r. z. 9, poz. 212) Sąd Najwyższy uznał, iż okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. W podsumowaniu Sąd Najwyższy przyjął stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza możliwości zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli spełnione są pozostałe jej przesłanki, a więc w szczególności, gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 tej ustawy, a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.

W opinii Rzecznika Praw Obywatelskich pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie zasługuje na aprobatę.

Zawarte w art. 23¹ § 4 k.p. rozwiązanie polegające na stworzeniu pracownikowi możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jedynie za siedmiodniowym uprzedzeniem, zostało wprowadzone art. 1 pkt 24 ustawy dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Kolejna zmiana w tym zakresie uczyniona ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) polegała jedynie na wydłużeniu okresu od momentu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, w którym pracownik może rozwiązać stosunek pracy.

Natomiast poprzednio obowiązujące przepisy nie przewidywały możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w razie podmiotowego przekształcenia stosunku pracy po stronie pracodawcy, w sytuacji gdy przejmowani pracownicy nie chcieli pozostawać w stosunkach pracy z nowym pracodawcą. W takich przypadkach pracownicy mogli zakończyć zatrudnienie u nowego pracodawcy poprzez rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron albo poprzez wypowiedzenie umowy o pracę. Z wypowiedzeniem przez pracownika umowy o pracę przepisy prawa pracy łączyły niekiedy niekorzystne skutki prawne w zakresie pracowniczych uprawnień, uzależnionych od określonego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Obecne brzmienie art. 23¹ § 4 k.p. umożliwia takim pracownikom rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, bez narażania się na negatywne następstwa, jakie prawo pracy może łączyć z rozwiązaniem (wypowiedzeniem) umowy o pracę przez pracownika. Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, nie jest zawarte w katalogu sposobów rozwiązywania umów o pracę w ujęciu normatywnym art. 30 § 1 k.p.

Przyjmuje się, że ten wyjątkowy sposób ustania stosunku pracy wynika z przepisów szczególnych o rozwiązywaniu umów o pracę, a skoro tak, to nie jest dopuszczalna wykładnia rozszerzająca takich przepisów stanowiących wyjątek od reguły. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. następuje z powodu okoliczności leżących po stronie pracownika, ponieważ to pracownik nie wyraża woli pozostawania w stosunku pracy z nowym pracodawcą rezygnując z możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Sytuacja ta nie powinna w związku z tym powodować negatywnych konsekwencji po stronie pracodawcy (w tym przypadku konsekwencji w postaci obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej), nie jest ona bowiem wynikiem jego zachowań. Należy w tym miejscu zauważyć, że nowy pracodawca ma możliwość zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników przejętego zakładu pracy lub jego części tylko w drodze wypowiedzenia stosunku pracy lub wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn nie dotyczących pracownika. W razie rozwiązania stosunku pracy w tym trybie uprawnienie do odprawy pieniężnej nie może budzić żadnych wątpliwości.

W § 4 art. 23¹ k.p. brak jest sformułowania mówiącego o tym, że skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem są tożsame ze skutkami związanymi z wypowiedzeniem z przyczyn nietyczących pracownika. Przyjęciu takiej interpretacji sprzeciwia się również zasada wykładni prawa, w myśl której jednakowym zwrotom użytym przez ustawodawcę w danym akcie prawnym należy przypisać jednakowe rozumienie. Analiza art. 23¹ § 4, art. 48 § 2 oraz art. 55 § 3 k.p. wskazuje, że użyty zwrot „rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem” nie może być uznany za tożsamy w skutkach z wypowiedzeniem z przyczyn nietyczących pracownika.

Fikcja prawna przyjmująca, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 k.p. powoduje dla niego skutki prawne, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie może prowadzić - zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich - do uprzywilejowania pracownika i zrównania jego sytuacji z sytuacją pracowników, którzy nabywają prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w ramach grupowego zwolnienia.

Wprawdzie przedstawione orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą rozbieżności w rozumieniu skutków rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie wynikającym z art. 23¹ § 4 k.p. z punktu widzenia odprawy pieniężnej przewidzianej w nieobowiązującej już ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., to jednak - zdaniem Rzecznika - rozbieżności te pozostają aktualne również na gruncie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) z uwagi na zawarcie w art. 8 tej ustawy podobnej regulacji prawnej dotyczącej prawa do odprawy pieniężnej, które przysługuje pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, a więc z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 1 ust. 1 ustawy). Chodzi zatem o wyjaśnienie, czy rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p., powodujące dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, powoduje również przyznanie prawa do świadczeń pieniężnych związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Nie bez znaczenia jest również i to, iż przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza nabycia prawa do odprawy pieniężnej, może nasuwać wątpliwości natury konstytucyjnej. Może bowiem prowadzić do wniosku, że wkroczenie w sferę chronionych konstytucyjnie prawa majątkowych pracodawcy (art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP) nastąpiło bez dostatecznego umocowania w ustawie. Tymczasem wszelkie ograniczenia w tym zakresie powinny mieć swoją wyraźną podstawę w ustawie.

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

Z upoważnienia
Rzecznika Praw Obywatelskich

Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich