

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 18 czerwca 2009 r.
III PZP 1/09**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Hajn, Kazimierz Jaśkowski, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca, uzasadnienie), Zbigniew Korzeniowski, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 czerwca 2009 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 1 kwietnia 2009 r. [...] skierowanego przez Prezesa Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej rozstrzygnięcie następującego zagadnienia prawnego

„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.) ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia 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.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

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

W przedstawionym do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zagadnieniu chodzi o ustalenie skutku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p., czy powoduje ono nabycie prawa do odprawy, 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.).

Rzecznik Praw Obywatelskich wystąpił o rozwiązanie przedstawionego zagadnienia stwierdzając, że Sąd Najwyższy w wyrokach składów zwykłych zajmował rozbieżne stanowisko.

W tezie wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PK 647/99 (OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 644), którą Rzecznik Praw Obywatelskich aprobuje, Sąd Najwyższy uznał, iż ustanowioną w art. 23¹ § 4 k.p. fikcją prawną, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika powoduje dla niego skutki prawne jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem - „należy odnosić do przyszłego zatrudnienia”. Chociaż stanowisko to Sąd Najwyższy zajął w sprawie o odszkodowanie, a nie o odprawę, o którą chodzi w rozpatrywanym zagadnieniu, to - według Rzecznika - ma ono jednoznaczne znaczenie negatywnej przesłanki uprawnienia do odprawy. Jeżeli bowiem ustanowionej w art. 23¹ § 4 k.p. ustawowej konwersji wypowiedzenia pracownika - na wypowiedzenie pracodawcy nie da się odnieść do aktualnego pracodawcy, to nie powstaje podstawowy warunek odprawy (rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę lub w drodze porozumienia pracownika i pracodawcy z przyczyn dotyczących pracodawcy). Za „całkowicie odmienny pogląd” Sądu Najwyższego uważa Rzecznik Praw Obywatelskich tezę wyroku z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00: „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.)”. Wyrażając opinię, że nie zasługuje na aprobatę stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w sprawie I PKN 228/00, Rzecznik Praw Obywatelskich wskazał na wyjątkowość rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p., która wyklucza wykładnię rozszerzającą skutki tego trybu. Jeżeli pracownik nie wyraża woli pozostawania w stosunku pracy z

nowym pracodawcą, rezygnując z możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, to rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu okoliczności leżących po stronie pracownika. Sytuacja ta nie powinna powodować negatywnych konsekwencji po stronie pracodawcy. Analiza art. 23¹ § 4, a także art. 48 § 2 oraz art. 55 § 3 k.p., wskazuje, że określenie „rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem” nie może być uznane za tożsame z sytuacją wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika. Według Rzecznika Praw Obywatelskich fikcja prawna wynikająca z art. 23¹ § 4 k.p. nie może prowadzić do uprzywilejowania pracownika i zrównania jego sytuacji z sytuacją pracowników, którzy nabywają prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę w ramach grupowego zwolnienia. Rzecznik Praw Obywatelskich uznaje, że interpretacja art. 23¹ § 4 k.p., iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie w tym przepisie określonym nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej może nasuwać wątpliwości z punktu widzenia art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Ograniczenie praw majątkowych pracodawcy powinno mieć bowiem wyraźną podstawę w ustawie.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały stwierdzającej, iż: „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90. poz. 844 ze zm.)”. W uzasadnieniu wniosku Prokurator podzielił stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w sprawie I PKN 647/99 oraz argumentację wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich. Prokurator zwrócił uwagę na wyjątkowość przewidzianego w art. 23¹ § 4 k.p. sposobu ustania stosunku pracy, ustanowionego w przepisie szczególnym, którego rozszerzająca wykładnia jest niedopuszczalna. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. następuje z powodu okoliczności leżących po stronie pracownika, co nie powinno powodować po stronie pracodawcy konsekwencji za okoliczności, które nie są wynikiem jego zachowań.

2.

Oba wskazane poglądy Sądu Najwyższego różnią się między sobą, ale nie aż tak „całkowicie” jak to przyjmuje Rzecznik Praw Obywatelskich. Poglądy te zostały wypowiedziane w sprawach o różnych przedmiotach. Logicznie zasadnej sprzeczno-

ści można zatem tu dopatrywać się tylko w ograniczonym polu przedmiotu wspólnego. O ile z wyroku w sprawie I PKN 647/99 wynika - pośrednio - że odprawa się nie należy (nie może powstać uprawnienie do odprawy w sytuacji z art. 23¹ § 4 k.p.), to z wyroku w sprawie I PKN 228/00 wynika, że z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. można łączyć za ledwie jedną z przesłanek odprawy - że trzeba traktować tę sytuację tak jakby miało miejsce wypowiedzenie pracodawcy. Jeżeli pracownik skorzysta z uprawnienia określonego w art. 23¹ § 4 k.p. to z samego tego zdarzenia i z mocy art. 23¹ § 4 k.p. nie można wyprowadzać ustaleń co do uprawnienia do odprawy. Przesłanki bowiem odprawy są określone gdzie indziej, a co najwyżej nie jest przesądzone, że brakuje przesłanki podstawowej dotyczącej rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (z inicjatywy lub woli pracodawcy). Tylko w tym sensie, sensie owego „nie wyklucza”, różnią się między sobą oba wskazane wyroki Sądu Najwyższego.

Ponieważ Rzecznik Praw Obywatelskich dąży do usunięcia rozbieżności między wskazanymi orzeczeniami Sądu Najwyższego, to trzeba przyjąć, że w przedstawionym pytaniu nie tyle chodzi o to, czy z art. 23¹ § 4 k.p. wynika uprawnienie do odprawy ale o to, czy zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy według tego przepisu - odprawę wyklucza. Na niezbedność takiej interpretacji wniosku wskazuje próba odpowiedzi na postawione pytanie według jego semantycznego sensu. Pytanie takie byłoby retoryczne, a odpowiedź musiałaby być przecząca. Oczywiście jest bowiem, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, skoro muszą zachodzić wszystkie przesłanki odprawy określone w ustawie z 13 marca 2003 r.; niezależnie od tego jakie znaczenie nada się określonym w art. 23¹ § 4 k.p. skutkom przypisanym w prawie pracy do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nawet wtedy, gdy skutki te odnoszą do aktualnego pracodawcy, to tylko z tego powodu nie powstanie uprawnienie do odprawy pieniężnej.

W rozpatrywanym zagadnieniu istotne jest to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 k.p. wyklucza (nie wyklucza) uprawnienia do odprawy. Trzeba zatem rozważyć problem adresata określonej w 23¹ § 4 zdanie drugie k.p. ustawowej fikcji rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Czy skutki, które według przepisu dotyczą pracownika odnoszą się do pracodawcy, który właśnie dokonał w swoistej ustawowej konwersji wypowiedzenia, czy też - jak uznał Sąd Najwyższy w sprawie I PKN 647/99 - mogą dopiero powstać w

przyszłości, poza rozwiązaniem stosunkiem pracy, a w odniesieniu do przyszłych pracodawców.

3.

Objęty wnioskiem przepis jest częścią składową normatywnej konstrukcji przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Przy rozpatrywaniu problemów interpretacyjnych ujęcia jednego z elementów instytucji nie można zaniechać oglądu całości tej instytucji, zwłaszcza tego czemu ona służy (funkcji), co jest jej głównym przedmiotem ochrony i jakie są jej fundamenty (zasady). Budzi wątpliwości założenie, na którym opiera się stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w sprawie I PKN 647/99, że skutki jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, o których mowa w art. 23¹ § 4 k.p., odnoszą się wyłącznie do przyszłych, a więc hipotetycznych tylko stosunków pracy i przyszłych pracodawców, z którymi może spotkać się pracownik. Taka interpretacja relacji podmiotowych sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nie ma przekonującego oparcia w art. 23¹ § 4 k.p. i tekście pozostałych części art. 23¹ k.p. W brzmieniu rozpatrywanego tekstu nie ma wyrażenia ani jakiegokolwiek ułożenia składni, które wskazałoby na to, że skutki, o których mowa, skierowane są nie do podmiotów „przejścia”, ale dopiero do potencjalnych stosunków pracy, które pracownik może podjąć w przyszłości. Założenie wyłączające podmiot uczestniczący w „przejściu” wydaje się nieodpowiednie do rytmu czasu teraźniejszego regulacji. Chodzi przecież o uchwycenie momentu „przejścia zakładu pracy” i określenie w tym momencie sytuacji stosunków pracy - że dotychczasowe stosunki pracy „przechodzą” co do zasady niezmiennie na nowego pracodawcę. Regulacja obowiązków poprzedniego i nowego pracodawcy oraz ochrona dotychczasowego stosunku pracy z jednoczesnym wyposażeniem pracownika w uprawnienie do jego rozwiązania, odnoszą się do określonego stosunku pracy i ograniczonego kręgu jego podmiotów - pracownika oraz pracodawców; pracodawców jest dwóch, ten drugi „staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy” (art. 23¹ § 1 k.p.). W całej regulacji poświęconej przejściu zakładu pracy nie pojawia się nic co odnosiłoby się do pracodawcy „trzeciego”. W zdaniu pierwszym art. 23¹ § 4 k.p. określone jest specjalne uprawnienie pracownika do rozwiązania stosunku pracy, co jednoznacznie konkretyzuje zakres regulacji, zaś zdanie drugie tego przepisu jest dopełnieniem tego co zostało określone w zdaniu pierwszym. Jest to ustalenie skutków dokonanej przez pracownika rozwiązania stosunku pracy. Nie ma tu trzeciego podmiotu; jest bowiem

tylko pracownik, wobec którego „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje [...] skutki” i jest jego pracodawca, do którego zastosowano przedmiotowy tryb i który został przez ustawodawcę potraktowany tak jakby to on, a nie jego pracownik, wypowiedział stosunek pracy. W rozważanej regulacji wyraża się zasada ochrony zatrudnienia w razie przejścia zakładu pracy, zasada ochrony pracownika, któremu prawo zapewnia ciągłość zatrudnienia. Uprawnienie pracownika do rozwiązania stosunku pracy pomimo jego ciągłości jest dobitnym potwierdzeniem przyznanego pracownikowi prawa. Ma on to prawo zapewnione, ale jeżeli zechce może z niego zrezygnować przez akcję określoną w art. 23¹ § 4 k.p. Wyraża się w tym dążenie do zrównoważonego określenia sytuacji obu stron stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy. Uprzywilejowanie pracownika staje się korelatem sytuacji, która wynika z działań pracodawców. To przecież na podstawie działań swobodnie podejmowanych bez udziału pracownika ulega podmiotowemu przekształceniu stosunek pracy a zatrudnienie może być wykonywane w innym zakładzie pracy niż ten, który objęty był umową o pracę. W nowej i niezależnej od pracownika sytuacji stosunku pracy, innej przecież od tej, na którą pracownik się umówił, tylko pracownik może skorzystać z wolności rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą. Pracodawca natomiast nie ma prawa wypowiedzenia stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy (art. 23¹ § 6 k.p.).

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku w sprawie I PKN 647/99 zauważył, że: „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”. Uwaga ta jest najzupełniej słuszna, w szczególności, jeżeli odnosi się do rozpatrywanego w tamtej sprawie roszczenia o odszkodowanie. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., III ZP 24/00, w której także wyjaśniono, że w podobnej sytuacji pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie (chodziło o odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia wynikające z art. 36¹ § 1 k.p.). Jasne jest, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w sprawie I PKN 647/99, że „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”.

Trafna jest także uwaga, że podobną do tej z art. 23¹ § 4 k.p. fikcją prawną przyjęto w innych regulacjach (art. 48 § 2 zdanie drugie, art. 55 § 3, art. 57 § 4 k.p.) i że do specyfiki każdej z tych regulacji należy odnosić tylko odpowiednią konsekwen-

cję prawną. Nie budzi także wątpliwości to, że fikcja prawna z art. 23¹ § 4 k.p. może mieć określone znaczenie w przyszłych stosunkach pracy. Pracownik, który skorzystał z trybu określonego w art. 23¹ § 4 k.p., ma bowiem prawo do powoływania się na rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Powyższe znaczenie fikcji prawnej z art. 23¹ § 4 k.p. nie oznacza jednak ograniczenia jej skutków w odniesieniu do stosunku pracy rozwiązanego z zastosowaniem przedmiotowej fikcji prawnej.

4.

Określonej w zdaniu drugim art. 23¹ § 4 k.p. fikcji rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie należy nadawać znaczenia wykraczającego poza wskazany w ten sposób tryb rozwiązania stosunku pracy. Nie ma podstaw do rozszerzenia ustawowo zdefiniowanego trybu rozwiązania stosunku pracy o elementy innej kategorii. Dotyczy to w szczególności kategorii przyczyn wypowiedzenia. O przyczynach wypowiedzenia art. 23¹ § 4 k.p. w ogóle nie stanowi. Natomiast z systemowego kontekstu dotyczącego przejścia zakładu pracy wynika, że uregulowane w art. 23¹ § 4 k.p. wypowiedzenie - przez „uprzedzenie” pracownika ze znaczeniem wypowiedzenia pracodawcy - uzasadnione jest samym faktem przejścia zakładu pracy. Jest to uregulowanie przeciwstawne do zakazu określonego w paragrafie szóstym art. 23¹ k.p., zakazu skierowanego do pracodawcy, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy. Pracownik uzyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy. Jest to konsekwentnie jedyna przyczyna uzasadniająca dokonanie rozwiązania stosunku pracy, którą można wiązać z ustawową konstrukcją rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem „fikcyjnie” ustanowionym w art. 23¹ § 4 k.p. Rację ma zatem Rzecznik Praw Obywatelskich zauważając, że: „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 nie dotyczących pracownika”.

Nie ma żadnych powodów do zrównania ze sobą rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jako kategorii i przesłanki innej regulacji prawnej, regulacji tzw. zwolnień grupowych. Warto jednak zauważyć, że argument nieure-

gulowania w art. 23¹ k.p. przesłanek odprawy przysługującej w razie zwolnień grupowych został niesłusznie przez Rzecznika Praw Obywatelskich użyty przeciwko tezie wyroku w sprawie I PKN 228/00. W wyroku tym bowiem nie łączy się prawa do odprawy z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Sąd Najwyższy stwierdził wszak, że z zastosowania art. 23¹ § 4 k.p. nie wynika przesłanka dotycząca wymaganej w ustawie o zwolnieniach grupowych przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik korzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych).

5.

„Wyposażenie” pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie może samo przez się stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. Stosownie do tego przepisu odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do jej warunków, oprócz rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (także na mocy porozumienia stron) i określonej minimalnej liczby zatrudnionych pracowników, należy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ustawy). Na podstawie art. 10 tej ustawy odprawa przysługuje także w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, jeżeli następują one wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Obie normatywne instytucje - ta z Kodeksu pracy dotycząca przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i ta ze szczególnej ustawy poświęconej rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - nie pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku. Regulacja kodeksowa wiąże się wyraźnie z przejściem zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę i dotyczy rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Unormowanie w ustawie o zwolnieniach grupowych dotyczy zwolnienia dokonanego przez pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie lub w drodze porozumienia stron. Jeśliby zamiarem ustawodawcy było

otworzenie możliwości przyznania pracownikom prawa do odprawy w sytuacjach określonych art. 23¹ § 4 k.p., posłużyłby się wyraźnym odesłaniem do ustawy o zwolnieniach grupowych. Ponadto należy zwrócić uwagę, że obciążenie pracodawcy - przejemcy skutkami wynikającymi z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych pozostawałoby w sprzeczności z istotą przejęcia zakładu pracy, opartej na kalkulacji ekonomicznej przejemcy, uwzględniającej zobowiązania ciężące na przejmowanym podmiocie.

Należy natomiast rozważyć, czy przejście zakładu pracy stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. może równocześnie stanowić przyczynę niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. Na pewno tak nie jest, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z przyczyn go dotyczących, na przykład z powodów osobistych, zmiany miejsca zamieszkania, uzyskania możliwości korzystniejszego zatrudnienia, itp. Jest oczywiste, że w takich wypadkach akt wypowiedzenia stosunku pracy nie ma nic wspólnego z warunkami zatrudnienia u nowego pracodawcy, a pracownik tylko korzysta z przyznanego mu szczególnego uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy. Inaczej natomiast należałoby ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy.

Nie ma racji Rzecznik Praw Obywatelskich, że z zastosowaniem trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. nie wiąże się możliwość wystąpienia przyczyny niedotyczącej pracownika, skoro to sam pracownik ze swej woli powoduje rozwiązanie stosunku pracy. Przyznane pracownikowi szczególne uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w szczególnym trybie jest - o czym była mowa wyżej - jednym z elementów mechanizmu przejścia zakładu pracy. Jest to uprawnienie istotowo związane z przejściem zakładu pracy i normatywnie wyznaczonymi zadaniami ochrony stosunków pracy. Chodzi o ochronę ciągłości stosunku pracy takiego, jaki był u poprzedniego pracodawcy. Celem nie jest zatrzymanie tylko samego zatrudnienia, ale także jego jakości - warunków, jakie zostały ukształtowane przed zmianą zakładu pracy. Zgodę na wolność gospodarczą pracodawców równoważy mechanizm ochrony pracowników przed istotnym pogorszeniem warunków pracy i wynagrodzenia. Ochrona przed istotnym pogorszeniem warunków zatrudnienia, której środkiem jest między innymi tryb rozwiązania stosunku pracy z art. 23¹ § 4 k.p. inicjowany przez pracownika, ale traktowany prawnie tak, jakby to była inicjatywa pracodawcy, jest immanentnie uwolniona od różnicowania konsekwencji prawnych

od tego, kto zainicjował rozwiązanie stosunku pracy. Decydujące znaczenie mają przyczyny tego rozwiązania. Przyczyna pierwsza to sam fakt zmiany pracodawcy; zaś przyczyną drugą mogą być - w określonych sytuacjach - pogorszone warunki pracy. Tę drugą przyczynę, gdyby zachodziła, trzeba oceniać z zastosowaniem przepisów określających uprawnienie do odprawy pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn pracownika nie dotyczących.

Orzecznictwo sądowe zawiera rozstrzygnięcia bardzo różnorodnych sytuacji faktycznych kwalifikowanych według przesłanek prawa do odprawy. Nie jest potrzebne, a właściwie nie byłoby nawet możliwe, próbowanie jakiegoś skonkretyzowania (zdefiniowania) przyczyn nie dotyczących pracowników jako przesłanki uprawnienia do odprawy. Warto jednakże - ze względu na wyrażone we wniosku Rzecznika stanowisko - zwrócić uwagę na dwa przykłady z orzecznictwa Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 212), Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego na skutek mechanizmu określonego w art. 42 § 3 k.p. ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (wówczas obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. 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 wyroku tym zauważono istotowość pogorszenia warunków pracy jako przesłanki odprawy, pomimo tego że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z wypowiedzenia pracodawcy, które dotyczyło „tylko” warunków pracy; a do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 42 § 2 k.p. na skutek tego, że pracownik nie zgodził się na pogorszenie zatrudnienia.

Drugi przykład dotyczy wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 13/08. W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że ustawę z 13 marca 2003 r. (zwaną tu ustawą o zwolnieniach grupowych) stosuje się również do pracowników, którym w ramach grupowego zwolnienia wypowiedzane są umowy o pracę zawarte na czas określony. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że chociaż według regulacji kodeksowej (art. 33 k.p.) pracodawca wypowiadający umowę terminową nie podaje przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, to nie usuwa to potrzeby wyjaśnienia, czy u podstaw oświadczenia woli pracodawcy legły przyczyny nie dotyczące pracownika stwarzające podstawę do odprawy określonej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Analo-

gicznie do przesłanek poglądu powyższego można uważać, że chociaż zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. nie wymaga wskazania przez pracownika przyczyny wypowiedzenia, to potrzeba wyjaśnienia tej przyczyny powstanie w razie dochodzenia przez pracownika odprawy na gruncie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

6.

Rozważenie zagadnienia prawnego ujętego w pytaniu Rzecznika Praw Obywatelskich, uwzględniającego konsekwencje rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. w odniesieniu do odprawy przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, prowadzi - co do zasady - do wniosku zbieżnego ze stanowiskiem wnioskodawcy oraz Prokuratora. W ujęciu ogólnej zasady należy potwierdzić, że nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia do tych sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprowadzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy.

Powyższa interpretacja przepisów polskiego prawa pracy jest zgodna z dyrektywą Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE.L. 2001.8216). W preambule tej dyrektywy stwierdza się, że „konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw”. Natomiast artykuł 4 ust. 2 stanowi, że: „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejście pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”. Co do zakresu tej odpowiedzialności wypowiedział się Try-

bunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 27 listopada 2008 r. w sprawie C-396/07 (LEX nr 465102). W wyroku tym Trybunał Sprawiedliwości stwierdził między innymi, że: (w pkt 28) „dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u swego pracodawcy na tych samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym (zob. w szczególności wyroki z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 Telle rup zwanej „Daddy`s Dance Hall”, Rec. s. 739 , pkt 9 i z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 Werhof. Zb. Orz. s. I-2397, pkt 25)”; (w pkt 29) „cel ten jest ponadto realizowany przez tę dyrektywę również w ten sposób, że przyjmuje się w niej odpowiedzialność przejmującego za rozwiązanie umowy o pracę, lub stosunku pracy w przypadku poważnej zmiany warunków pracy w związku z przejściem przedsiębiorstwa, czego konsekwencje reguluje obowiązujące prawo krajowe”. W sentencji tego wyroku Trybunał Sprawiedliwości orzekł: „wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy dokonywać w taki sposób, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy spowodowanego spełnieniem przesłanek stosowania tego przepisu i niezwiązanego z jakimkolwiek uchybieniem zobowiązaniom wynikającym z tej dyrektywy przez przejmującego, przepis ten nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego od przejmującego na takich samych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które pracownik może się powołać w przypadku gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy. Jednakże sąd krajowy zobowiązany jest w ramach swoich uprawnień do zapewnienia, by przejmujący w takiej sytuacji poniósł przynajmniej te konsekwencje, które wynikają na podstawie prawa krajowego z rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca, w tym zapewnił wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących zgodnie z tym prawem za okres wypowiedzenia, do którego przestrzegania pracodawca ten jest zobowiązany”.

Po rozważeniu przedstawionych okoliczności Sąd Najwyższy zajął stanowisko wyrażone w sentencji uchwały.

=====