

**Wyrok z dnia 8 maja 1997 r.
I PKN 123/97**

1. Roszczenie o odszkodowanie z art. 36¹ § 1 KP ulega przedawnieniu w terminie określonym w art. 291 § 1 KP.

2. Warunkiem prawidłowości skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 KP jest objęcie tej czynności wolą i świadomością pracodawcy oraz świadomością pracownika.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 maja 1997 r. sprawy z powództwa Lucyny G. przeciwko "M.M." Spółce z o.o. w K. o zapłatę, na skutek kasacji Rzecznika Praw Obywatelskich [...] od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 11 czerwca 1996 r. [...]

1. u c h y ł zaskarżony wyrok w pkt I w części pierwszej uchylając wyrok zaoczny Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa Nowej Huty z dnia 2 stycznia 1995 r. [...] oraz w pkt III i IV i oddalił rewizję strony pozwanej w tym zakresie,

2. u c h y ł zaskarżony wyrok w pkt II i pkt III poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 14 grudnia 1995 r. [...] i w tym zakresie przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Rzecznik Praw Obywatelskich, działając na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 49, poz. 189), w związku z art. 417, 421 § 2 i 422 KPC (w brzmieniu sprzed nowelizacji), wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 11 czerwca 1996 r. [...] (pkt I w części uchylając wyrok zaoczny, pkt II, III i IV).

Skarżący zarzucił temu wyrokowi: 1. rażące naruszenie prawa materialnego, w następstwie niezastosowania art. 36¹ § 1 i art. 80 zdanie pierwsze Kodeksu pracy oraz art. 8 ust. 1 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.) oraz wskutek niewłaściwego zastosowania art. 264 KP; 2. rażące naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, a konkretnie pogwałcenie przepisów art. 476 § 1 pkt 1, 464 § 1 KPC oraz dawnych art. 477⁴ § 1 i 2, 385 § 1 i 390 § 1 KPC, a także 3. naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Stawiając takie zarzuty Rzecznik Praw Obywatelskich wniósł: 1. w zakresie

odnoszącym się do odprawy i wynagrodzenia za 2 dni, o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w pkt I części pierwszej uchylającej wyrok zaoczny oraz w pkt III i IV i oddalenie rewizji strony pozwanej oraz 2. w zakresie odnoszącym się do odprawy o uchylenie pkt II i III zaskarżonego wyroku i pkt III poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.562 zł 50 groszy z odsetkami.

Powódka Lucyna G. wniosła do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Krakowie powództwo o zasądzenie od pozwanego "M-M." Spółki z o.o.: 1. kwoty 3.562,50 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu zmniejszenia stanu zatrudnienia, 2. kwoty 79,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dniach 30 i 31 października 1994 r. z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty w dniu 2 stycznia 1995 r. wydał wyrok zaoczny [...] zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki żądane kwoty z odsetkami od dnia 11 listopada 1994 r., nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Od wyroku zaocznego strona pozwana wniosła sprzeciw oraz pozew wzajemny. (Prawomocne orzeczenie sądu dotyczące powództwa wzajemnego strony pozwanej nie zostało objęte kasacją wniesioną przez Rzecznika Praw Obywatelskich). Wnosząc o oddalenie powództwa strona pozwana podniosła, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę miały charakter merytoryczny (niekompetencja, lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych) i w żaden sposób nie pozostawały w związku z koniecznością zmniejszenia stanu zatrudnienia. Po upływie okresu wypowiedzenia strona pozwana uchyliła się od skutków prawnych złożonego wypowiedzenia i z dniem 29 grudnia 1995 r. powiadomiła powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty postanowieniem z dnia 30 stycznia 1995 r. między innymi uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie.

Powódka (pозwana wzajemnie) wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego oraz rozszerzyła żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jej rzecz nadto kwoty 2.375,00 zł tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia.

Sąd Wojewódzki ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od dnia 1 listopada 1993 r. do dnia 31 października 1994 r. Strona pozwana prowadziła działalność gospodarczą, która polegała przede wszystkim na działalności handlowej, prowadzonej poprzez sieć sklepów usytuowanych w K., R., Ł., C. i B. Na początku 1994 r. strona pozwana zatrudniała łącznie na podstawie umowy o pracę 35 pracowników. Z początkiem 1994 r. przystąpiono do zmian organizacyjnych u strony pozwanej, polegających na przekazywaniu innym spółkom sklepów poza K. W związku z powyższym rozwiązywano umowy o pracę z pracownikami, z których niektórzy przechodzili do pracy do spółek, którym strona pozwana przekazywała swoje sklepy. Na przestrzeni od stycznia 1994 r. do października 1994 r. strona pozwana ograniczyła z tego powodu zatrudnienie do 17 osób. Na koniec grudnia 1994 r. strona pozwana na podstawie umowy o pracę zatrudniała 14 pracowników.

Strona pozwana w miesiącu lipcu 1994 r. przygotowała pismo wypowiadające

powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 października 1994 r., tj. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym jako przyczynę wypowiedzenia umowy podano zmniejszenie stanu zatrudnienia. Powódka w tym czasie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Pismo wypowiadające umowę o pracę podpisał, na polecenie Prezesa Zarządu Marka M., Dyrektor Janusz Ł. i wręczył je powódce w dniu 8 września 1994 r. Wskutek wypowiedzenia umowy stosunek pracy między stronami ustał w dniu 31 października 1994 r.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 8 września do 29 października 1994 r. otrzymując za ten okres zasiłek chorobowy. Za okres od dnia 30 do 31 października 1994 r. powódka nie otrzymała od strony pozwanej należnego jej za te dni wynagrodzenia w kwocie 79,16 zł.

Sąd Wojewódzki ustalając stan faktyczny oparł się na zebranych w sprawie materiale dowodowym, odmawiając jedynie wiary zeznaniom Marka M. w tym zakresie, w którym stwierdził on, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było spowodowane wyłącznie negatywną oceną jej pracy i wcześniejszym zamiarem rozwiązania z nią z tej przyczyny umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jeśliby nawet przyjąć, że powódka w wyniku swoich zaniedbań wyrządziła szkodę stronie pozwanej, to fakt ten miał miejsce już po podjęciu zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę i przygotowaniu dla niej pisma wypowiadającego umowę o pracę. O braku zastrzeżeń do pracy powódki do sierpnia 1994 r. świadczy fakt, że strona pozwana kierując do powódki pismo dnia 29 grudnia 1994 r., jako przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołała zdarzenia z miesiąca sierpnia 1994 r. i pismo ZUS z dnia 23 października 1994 r.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do przyjęcia, że przyczyną, dla której wypowiedziano powódce umowę o pracę, było ograniczenie zatrudnienia. Okoliczność tę potwierdzili nie tylko przesłuchani w sprawie świadkowie, a przy tym wynika to z treści pisma wypowiadającego powódce umowę o pracę i treść wydanego jej świadectwa pracy, ale również z dokumentacji prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, z której jednoznacznie wypływa wniosek, że u strony pozwanej od miesiąca marca 1994 r. do października 1994 r. zwolniono z pracy 50% zatrudnionych osób. Przyczynami zwolnień była reorganizacja polegająca częściowo na likwidacji, a częściowo na przekazywaniu jednostek handlowych innym spółkom. Strona pozwana na miejsce powódki zatrudniła wprawdzie pracownika ale jedynie na podstawie umowy zlecenia.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powódki - w zakresie wynagrodzenia za 2 dni października 1994 r. i wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (niekwestionowanego przez stronę pozwaną co do wysokości) - za uzasadnione. Natomiast roszczenie o wypłatę odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia powódka zgłosiła - w ocenie tego Sądu - po upływie terminu określonego w art. 264 KP, nie wnosząc o jego przywrócenie. [...]

Mając powyższe na uwadze Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych utrzymał w mocy wyrok zaoczny Sądu Pracy dla Krakowa Nowej Huty z dnia 2 stycznia 1995 r., uznając roszczenie powódki za zasadne w świetle art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i art. 80 KP. Natomiast Sąd ten oddalił roszczenie

powódki w zakresie odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, uznając, że powództwo wniesione zostało po upływie okresu określonego w art. 264 § 1 KP.

Sąd Apelacyjny rozpoznając sprawę wskutek rewizji strony pozwanej uznał, że ustalenia Sądu Wojewódzkiego co do przyczyn zwolnienia powódki z pracy nie znajdują potwierdzenia w materiale sprawy. Likwidacja niektórych sklepów (np. w R.) była w istocie ich przejściem przez Spółkę "D." Elżbiety S. - żony Wiesława S., który wystąpił ze spółki "M."; inne sklepy (np. w Ł.) przejęła spółka holdingowa "M.P." z siedzibą w W. Część z dotychczasowych pracowników "M." przeszła do pracy w nowych spółkach. Także powódce przedłożono propozycję "przejścia" do spółki "D.". Po początkowej odmowie, od 1 listopada 1994 r. podjęła pracę w tej spółce. Jakkolwiek faktycznie według deklaracji ZUS zatrudnienie u strony pozwanej zmniejszyło się w okresie od kwietnia do grudnia 1994 r., to jednak nie tyle na skutek redukcji zatrudnienia, ile wskutek zmiany formy zatrudniania. Spółka w tym samym czasie zatrudniała bowiem nowych pracowników, także za pośrednictwem ogłoszeń prasowych, stosując jako podstawę zatrudnienia głównie umowy zlecenia. Ta podstawa świadczenia pracy nie zawsze wiąże się z obowiązkiem zgłaszania zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego. Nie można wobec powyższego twierdzić, że wypowiedzenie Lucynie G. umowy o pracę wynikało z konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia w "M.M." Spółka z o.o.

Sąd Apelacyjny uznał ponadto, iż poza sporem jest okoliczność, że strona pozwana nie wypłaciła Lucynie G. zasiłku chorobowego za 30 i 31 października 1994 r. Sprawa wypłaty zasiłku - w ocenie Sądu - nie jest jednak sprawą z zakresu prawa pracy, lecz ubezpieczeń społecznych. Jako taka podlega rozpoznaniu przez właściwy organ rentowy. Dopiero wydanie stosownej decyzji (lub bezczynność organu rentowego) otwiera drogę sądową. Sprawę o wypłatę zasiłku chorobowego należało więc - zdaniem Sądu Apelacyjnego - stosownie do treści art. 464 § 1 KPC przekazać, według właściwości, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w K.

W uzasadnieniu kasacji Rzecznik Praw Obywatelskich powołał szereg argumentów na poparcie twierdzenia, iż zaskarżony wyrok jest wadliwy. W pierwszej kolejności wskazał on, że Sąd Apelacyjny - z rażącym naruszeniem art. 476 § 1 pkt 1 KPC - uznał, że sprawa o wynagrodzenie za pracę za 2 dni (30 i 31 października 1994 r.), za które powódka nie otrzymała wynagrodzenia po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego (na którym przebywała do 29 października 1994 r.) jest sprawą o zasiłek chorobowy i z naruszeniem art. 464 § 1 KPC przekazał pozew w tej części Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Z akt sprawy nie wynika w oparciu o jakie dowody, czy oświadczenia stron, Sąd Apelacyjny uznał, że powódka dochodzi zasiłku chorobowego za 30 i 31 października 1994 r. Sąd ten założył błędnie, że jakoby jest to okoliczność bezsporna. Wbrew temu założeniu, zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Wojewódzkiego bezsporne jest, że powódka za te dni dochodziła wynagrodzenia za pracę, gdyż go nie otrzymała po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego, a za okres nieobecności spowodowanej chorobą otrzymała za wszystkie dni (tj. do 29 października 1994 r.) zasiłek chorobowy. Jej roszczenie w tej części znajduje oparcie w art. 80 zdanie pierwsze Kodeksu pracy.

Brak było zatem podstaw faktycznych i prawnych do przekazania pozwu w tej części (błędnie nazwanego wnioskiem) do ZUS (pkt IV zaskarżonego wyroku) i do uchylenia wyroku zaocznego (pkt I zdanie pierwsze tegoż wyroku). Sąd Wojewódzki

bowiem zgodnie z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i obowiązującym prawem materialnym utrzymał w mocy wyrok zaoczny Sądu Pracy z dnia 2 stycznia 1995 r., a w tym wyroku była zasądzona na rzecz powódki od pozwanego kwota 79,16 zł z tego tytułu.

Zdaniem skarżącego, wbrew stanowisku Sądu Apelacyjnego, Sąd Wojewódzki nie naruszył prawa utrzymując w pkt I wyroku z dnia 14 grudnia 1995 r. wyrok zaoczny Sądu Pracy z dnia 2 stycznia 1995 r. także w części, w której została zasądzona od strony pozwanej na rzecz powódki kwota 3.562,50 zł z odsetkami z tytułu odprawy. Sąd Wojewódzki przeprowadził w tym przedmiocie wszechstronne postępowanie dowodowe i w oparciu o konkretnie wskazane dowody w uzasadnieniu wyroku z 14 grudnia 1995 r. [...] prawidłowo ustalił, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne jakie następowały u strony pozwanej w 1994 r., powodujące zmniejszenie zatrudnienia. Ocena materiału dowodowego dokonana przez ten Sąd była wszechstronna i odpowiadała wymogom art. 233 § 1 KPC. Stosownie do art. 328 § 2 KPC uzasadnienie wyroku wskazuje, dlaczego Sąd Wojewódzki odmówił wiarygodności zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony pozwanej Marka M.

Sąd Apelacyjny z rażącym naruszeniem art. 477⁴ § 1 i 2 KPC oraz art. 385 § 1 i art. 390 § 1 KPC (w poprzednim brzmieniu) dokonał odmiennych ustaleń od ustaleń Sądu pierwszej instancji i - w istocie - odmiennej oceny wiarygodności zeznań świadków i stron, gdyż aczkolwiek wprost tak nie stwierdził, to jednak całkowite pominięcie milczeniem zeznań świadków i powódki, a wyprowadzenie wniosków zbieżnych wyłącznie z ogólnikowymi zarzutami rewizji strony pozwanej prowadzi do takiej konkluzji. Sąd Apelacyjny pominął, że jako sąd rewizyjny nie był uprawniony do dokonywania ponownej oceny materiału dowodowego zebranego przez sąd pierwszej instancji, gdyż ocena dowodów należy do sądu pierwszej instancji.

Nie wiadomo na jakiej podstawie Sąd Apelacyjny przyjął, że wprawdzie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u strony pozwanej w okresie od kwietnia do grudnia 1994 r., ale nie na skutek redukcji zatrudnienia, lecz wskutek zmiany formy zatrudnienia, gdyż strona pozwana zatrudniała w tym okresie nowych pracowników na umowach zlecenia. Nawet przesłuchany w charakterze strony Marek M. - prezes zarządu strony pozwanej - tak nie twierdził. Nie zaprzeczał on, że w 1994 r. następowało zmniejszenie zatrudnienia, poprzez rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę, co spowodowane było "zmianami organizacyjnymi polegającymi między innymi na tym, że M.M. przekazywała swoje sklepy innym spółkom" [...]. Zaprzeczał on jedynie, aby zmiany organizacyjne i zmniejszenie zatrudnienia były przyczynami leżącymi u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż twierdził, że były nimi uchybienia w pracy powódki. Z tym zarzutem rozprawił się przekonująco Sąd Wojewódzki, a Sąd Apelacyjny pominął to w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Wymienione rażące uchybienia procesowe, zdaniem skarżącego, spowodowały, że Sąd Apelacyjny naruszył prawo materialne, tj. art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę mieszczą się w dyspozycji art. 1 ust. 1 i że przepisy ustawy (z wyjątkami tu nie występującymi) mają zastosowanie także przy rozwiązywaniu umowy o pracę w indywidualnych przypadkach zwolnień, a nie tylko przy zwolnieniach grupowych (art. 10 ust. 1).

Według Rzecznika Praw Obywatelskich z zaskarżonego wyroku nie wynika

dlaczego Sąd Apelacyjny uchylił pkt III wyroku Sądu Wojewódzkiego, w którym Sąd ten oddalił roszczenie powódki - nie objęte wyrokiem zaocznym - o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera żadnych rozważań w tym przedmiocie. Wobec pkt III, w którym Sąd Apelacyjny oddalił powództwo powódki w całości, nie ma wątpliwości, że także to roszczenie nie znalazło pozytywnego dla powódki rozstrzygnięcia przed Sądami obu instancji.

Sąd Wojewódzki ustalił, że strona pozwana wręczyła powódce pismo z 31 lipca 1994 r. z wypowiedzeniem umowy o pracę - z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia - dopiero w dniu 8 września 1994 r. W piśmie tym, powołując się na art. 36¹ KP podano, że uzasadnieniem tej decyzji jest zmniejszenie stanu zatrudnienia [...]. Z uwagi na datę doręczenia pisma, prawidłowo w świadectwie pracy z dnia 2 listopada 1994 r. strona pozwana podała końcową datę ustania stosunku pracy na dzień 31 października 1994 r. [...]. Zarzut strony pozwanej, iż w grudniu 1994 r. prezes M.M. cofnął oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z przyczyn zmian organizacyjnych i zmniejszenia zatrudnienia, a rozwiązał z nią umowę z jej winy ze skutkiem natychmiastowym, oczywiście nie mógł odnieść skutku. Pomijając wszystkie okoliczności, pismo z 29 grudnia 1994 r. [...] złożone zostało po rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki przyjmując, że nastąpiło skrócenie okresu wypowiedzenia, oddalił jednak w tym zakresie powództwo uznając, że powódka wniosła roszczenie o odszkodowanie po upływie terminu z art. 264 KP, nie wnosząc o jego przywrócenie. Było to oczywiście błędne zastosowanie art. 264 KP. Przepis ten określa bowiem terminy odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, od rozwiązania umowy o pracę i od wygaśnięcia umowy o pracę oraz w razie żądania nawiązania umowy o pracę. Żadnego takiego żądania powódka nie dochodziła. Dochodziła bowiem odszkodowania na podstawie art. 36¹ KP w wysokości wynagrodzenia za dwa miesiące, gdyż w powstałej sytuacji strona pozwana faktycznie skróciła okres wypowiedzenia do jednego miesiąca. Wprawdzie art. 264 § 2 KP wymienia obok żądania o przywrócenie do pracy, również żądanie o odszkodowanie, ale to żądanie trzeba wiązać z odszkodowaniem przysługującym pracownikowi na podstawie przepisów zawartych w oddziale 6 rozdziału II Kodeksu pracy i art. 67 z następnego oddziału, gdyż jest to jedno z dwóch roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę wygasła. Podstawą prawną roszczenia powódki o odszkodowanie, za faktycznie skrócony przez stronę pozwaną okres wypowiedzenia, jest natomiast art. 36¹ KP. Wysokość dochodzonej kwoty z tego tytułu nie była w toku procesu kwestionowana, co uzasadnia wniosek o wydanie przez Sąd Najwyższy także w tej części orzeczenia reformatoryjnego.

Zdaniem skarżącego kasacja wniesiona jest wprawdzie po upływie sześciu miesięcy od uprawomocnienia zaskarżonego wyroku, ale rażące naruszenie prawa materialnego i procesowego prowadzące do pozbawienia pracownika należnych składników wynagrodzenia stanowi również naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Główne zarzuty kasacji Rzecznika Praw Obywatelskich są zasadne. W szczególności Sąd Apelacyjny, nie przeprowadzając ponownie dowodów, ani też nie poszerzając postępowania dowodowego, nie miał podstaw dla przyjęcia innych ustaleń faktycznych niż te, które zostały poczynione przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W istocie zaś wbrew tym ustaleniom faktycznym przyjął on, że u strony pozwanej w ogóle nie wystąpiły przyczyny organizacyjne uzasadniające rozwiązanie stosunków pracy na podstawie ustawy z 28 grudnia 1989 r., że przyczyny te nie były powodem, dla którego powódkę zwolniono z pracy, oraz że u strony pozwanej nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia. Te stwierdzenia Sądu Apelacyjnego dotyczące elementów faktycznych sprawy, w przeciwieństwie do sposobu opisanie faktycznej podstawy rozstrzygnięcia przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, nie zostały poparte przekonującą argumentacją nawiązującą do przeprowadzonych dowodów i stąd - niezależnie od innych przyczyn - nie mogą być uznane za trafne, w tym także z uwagi na ich gołosłowność. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie może budzić wątpliwości, że u strony pozwanej miały miejsce zmiany organizacyjne, w związku z którymi doszło do zwalniania jej pracowników. Inną sprawą jest, czy zmiany te stały się także przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - na podstawie obszernego materiału dowodowego - ustalił, że również wypowiedzenie złożone powódce motywowane było zmianami organizacyjnymi, jakie nastąpiły w Spółce. Ustalenia tego Sąd Apelacyjny w istocie nie zakwestionował, gdyż w uzasadnieniu swojego wyroku utrzymuje on jedynie, że u strony pozwanej w ogóle nie doszło do zmian organizacyjnych w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Tym samym przyjmuje, że powodem zwolnienia powódki były przyczyny organizacyjne (a nie jej zła praca), z tym że w jego ocenie przyczyny te nie mogą być kwalifikowane jako przyczyny organizacyjne, o których jest mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Jest to jednakże ocena błędna. Błędna jest także sugestia zawarta w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego, z której wynikałoby, że powódce nie należy się odprawa przewidziana w art. 8 ustawy z 28 grudnia 1989 r. z tej racji, iż zachodzą okoliczności wyłączające prawo do tej odprawy. Sugestia ta zawarta jest w zdaniu, że "także powódce przedłożono propozycję "przejścia" do spółki "D.". Po początkowej odmowie od 1 listopada 1994 r. podjęła pracę w tej spółce". Oznacza ona, że pośrednio uznaje się co do zasady prawo powódki do odprawy, lecz z uwagi na wypełnienie przesłanek z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. ocenia się jednocześnie, że zostało ono wyłączone. Trudno taką argumentację uznać za prawidłową, zwłaszcza z uwagi na brak wyczerpujących ustaleń, które pozwalałyby na przyjęcie, iż rzeczywiście w okolicznościach sprawy zachodzą przesłanki wyłączenia prawa do odprawy z art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Nietrafna jest także argumentacja Sądu Apelacyjnego, w której wywodzi on, że u strony pozwanej nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia. W istocie bowiem Sąd ten kwestionuje w tym punkcie ustalenia faktyczne Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Nie bierze przy tym pod uwagę, że okoliczność, iż w danym okresie pracodawca zatrudnia nowych pracowników, wcale nie musi oznaczać, że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., nawet jeżeli na miejsce zwolnionego pracownika przyjęta zostanie do pracy nowa osoba. Ponadto Sąd Najwyższy w niniejszym składzie jest zadania, że art. 10 ust.

1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., który ma zastosowanie do powódki, nie uzależnia tzw. zwolnień indywidualnych od wymogu zmniejszenia zatrudnienia, przewiduje się w nim bowiem jedynie, że przepisy tej ustawy mają zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w jej art. 1 ust. 1, przy czym w art. 10 ust. 1 nie zastrzega się, że przyczynom tym musi towarzyszyć zmniejszenie zatrudnienia. W art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wyraźnie odróżnia się kategorię zmniejszania zatrudnienia od przyczyn, które są powodem tego zmniejszania (przyczyn ekonomicznych, zmian organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych), co oznacza, iż czym innym jest "zmniejszenie zatrudnienia", a czym innym "przyczyny wypowiedzenia". Wynika stąd tym samym, że argumentacja dotycząca braku zmniejszenia zatrudnienia w Spółce, która znalazła się w wywodach Sądu Apelacyjnego, jest bezprzedmiotowa.

Z ustaleń Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wynika, że powódka od dnia 8 września 1994 r. do dnia 29 października tego roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, otrzymując za ten okres zasiłek chorobowy. Według tego Sądu bezsporne jest przy tym w sprawie, bo niekwestionowane przez stronę pozwaną, że powódka nie otrzymała od strony pozwanej należnego jej wynagrodzenia za 30 i 31 października 1994 r., w kwocie 79,16 zł. Natomiast Sąd Apelacyjny - nie wskazując podstaw takiego twierdzenia - uznał, że "poza sporem jest okoliczność, że strona pozwana nie wypłaciła Lucynie G. zasiłku chorobowego za 30 i 31 października 1994 r.". Przyjął on tym samym, że w dniach tych powódka była chora, mimo że na zwolnieniu lekarskim przebywała ona do dnia 29 października 1994 r. Tym samym brak było podstaw do uchylenia wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w części, w której utrzymał on w mocy wyrok zaoczny Sądu Pracy w zakresie dotyczącym zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za dwa ostatnie dni października 1994 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Lucyny G. w części, w której domagała się ona zasądzenia na jej rzecz odszkodowania tytułem skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 KP), powołując się na okoliczność, iż powódka roszczenie o wypłatę odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia wniosła po upływie terminu określonego w art. 264 KP, nie domagając się jego przywrócenia. W odniesieniu do tego rozstrzygnięcia trafny jest zarzut kasacji, iż błędnie zastosowany został przepis art. 264 KP. W myśl art. 264 § 1 KP odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ograniczone jest siedmiodniowym terminem, co oznacza, że dotyczy ono dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, ale tylko w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90, OSP 1991 z. 7-8, poz. 167). Roszczenie z tytułu odszkodowania z uwagi na skrócenie okresu wypowiedzenia (art. 36¹ KP) nie mieści się w pojęciu odwołania od wypowiedzenia, o którym mowa w art. 44 i 264 § 1 KP i w tym znaczeniu nie może być identyfikowane z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzenie bezskuteczne, o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Jest to roszczenie, które ma odrębny byt prawny i służy pracownikowi niezależnie od tego, czy pracodawca wypowiadając umowę o pracę narusza przepisy prawne. W konsekwencji do roszczenia tego ma zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 KP, wyłączone zaś jest stosowanie

terminów z art. 264 KP.

Wnoszący kasację pominął jednakże, że przepis art. 36¹ § 1 KP dotyczy sytuacji, w której pracodawca dokonuje skrócenia okresu wypowiedzenia przy istnieniu określonych przyczyn. Oznacza to, że skrócenie okresu wypowiedzenia powinno być objęte wyraźną wolą i świadomością pracodawcy oraz świadomością pracownika. W szczególności pracownik powinien być wyraźnie poinformowany, że pracodawca skraca okres wypowiedzenia, które zostało przez niego dokonane. Innymi słowy nie każde skrócenie okresu wypowiedzenia jest skróceniem okresu wypowiedzenia w pojęciu art. 36¹ § 1 KP. Skrócenie okresu wypowiedzenia z reguły nie leży w interesie pracownika, stąd też nie można przyjąć takiej wykładni art. 36¹ § 1 KP, która pozostawiałaby całkowitą swobodę pracodawcy co do sposobu i terminu podjęcia decyzji w tej sprawie. Decyzję tę pracodawca powinien zawrzeć w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, chyba że pracownik w późniejszym czasie zgodzi się na podjęcie i wyrażenie jej już po dokonaniu wypowiedzenia. Kwestia ta wymaga zbadania w toku dalszego postępowania, zwłaszcza że z pisma strony pozwanej z dnia 31 lipca 1994 r. wynika, że umowa o pracę z powódką miała się rozwiązać za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia (z dniem 31 października 1994 r.); nie wspomina się w nim o skróceniu okresu wypowiedzenia. W razie stwierdzenia, że nie zostały spełnione warunki przewidziane w art. 36¹ § 1 KP Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, któremu sprawa w tym zakresie zostaje przekazana do ponownego rozpoznania, powinien sięgnąć do przepisu art. 49 KP. Przewiduje on, że 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. Wynagrodzenie to zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy (art. 47 § 2 KP stosowany odpowiednio). Zastosowanie tego przepisu do powódki - jeżeli Sąd ustali, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 36¹ § 1 KP - oznacza, iż nie będzie się jej należało odszkodowanie, a wynagrodzenie do końca trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zaś gdy idzie o jej stosunek pracy, to trzeba będzie uznać, iż rozwiązał się on nie z końcem października 1994 r., lecz z końcem grudnia tego roku.

Ponadto ustalenie, że do powódki ma zastosowanie art. 49 KP oznacza, iż konieczne będzie także rozważenie konsekwencji złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli (wypowiedzenia umowy o pracę) i o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia (oświadczenie z dnia 29 grudnia 1994 r.). W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także przy uwzględnieniu swoistości konstrukcji podstaw instytucji wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, brak jest przesłanek do przyjęcia, że strona pozwana działała w błędzie, który na podstawie art. 84 § 1 i 88 KC w związku z art. 300 KP uzasadniałby uchylenie się przez nią od skutków złożonego pod wpływem błędu wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone zostało powódce jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia (przy założeniu, że brak jest podstaw do zastosowania art. 36¹ § 1 KP), a więc przed 1 stycznia 1995 r., co wymaga zbadania, to rozważenia będzie wymagało zastosowanie art. 60 KP. Przewiduje on bowiem, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu

umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę z powodką bez wypowiedzenia jest bez wątpienia dotknięte wadą, wobec tego, za okres do czasu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (przy założeniu, że nastąpiło to przed upływem okresu wypowiedzenia), za okres wypowiedzenia (przy założeniu, iż nie ma podstaw do zastosowania art. 36¹ § 1 KP), będzie jej na mocy art. 49 KP przysługiwało wynagrodzenie (z powodu skrócenia okresu wypowiedzenia), zaś za czas po dokonaniu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (przy założeniu, że złożenie oświadczenia woli nastąpiło jeszcze w okresie wypowiedzenia, a więc przed 1 stycznia 1995 r.), będzie się jej należało odszkodowanie (art. 60 KP).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ i art. 393¹⁵ KPC orzekł jak w sentencji.

=====