

Wyrok z dnia 17 grudnia 2001 r.

I PKN 746/00

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Małgorzaty N. przeciwko „I.” Spółce Akcyjnej w Z.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 24 maja 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2000 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zduńskiej Woli oddalił powództwo Małgorzaty N. przeciwko „I.” S.A. w Z.W. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1996 r. jako wartownik na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Od 5 maja 1999 r. do 12 maja 1999 r., a następnie do końca października 1999 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismem z dnia 15 marca 1999 r. pracodawca powiadomił powódkę, iż w związku z likwidacją Zakładowego Oddziału Straży Przemysłowej od 1 maja 1999 r. stanie się z mocy prawa pracownikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „I.-O.”. Pouczył ją, iż może nie podjąć pracy w tej Spółce i bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy. Powódka wyraziła na piśmie zgodę na podjęcie zatrudnienia u nowego pracodawcy. Kolejnym pismem z dnia 20 kwietnia 1999 r. pracodawca poinformował powódkę, iż przesuwa termin rozpoczęcia pracy w Spółce „I.-O.” na dzień 1 czerwca 1999 r. Powódka wyraziła zgodę na proponowane warunki, jednakże w piśmie z dnia 12 maja 1999 r. skierowanym do pozwanej Spółki, powódka stwierdziła, że sama rozwiązuje stosunek pracy, gdyż nie wyraża zgody na podjęcie pracy w Spółce „I.-O.” kosztem rozwiązania poprzedniej umowy o pracę. Pracodawca w wydanym powódce świadectwie pracy stwierdził, iż pozostawała w stosunku pracy do dnia 30 września 1999 r. i został on rozwiązany w trybie art. 23¹ §

4 KP oraz że wypłacił jej odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest bezzasadne. Powódka w dwóch pismach wyraziła zgodę na rozpoczęcie pracy w spółce „I.-O.”. W trzecim piśmie do pozwanego powódka oświadczyła, że sama rozwiązuje stosunek pracy, gdyż nie wyraża zgody na podjęcie pracy w Spółce „I.-O.”. Pismo to jest wyraźnie adresowane do prezesa strony pozwanej. W ocenie Sądu Rejonowego umowa o pracę została rozwiązana przez powódkę, a w związku z tym brak podstaw do stosowania art. 45 KP, który dotyczy rozwiązywania umowy przez pracodawcę. Sąd Rejonowy nie badał okoliczności dotyczących treści wydanych powódce świadectw pracy, gdyż nie zgłosiła ona powództwa o ich sprostowanie, a nadto nie wyczerpała trybu postępowania określonego w art. 97 § 2 KP.

Apelację powódki od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 24 maja 2000 r. [...]. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powódka dochodziła przywrócenia do pracy w Spółce „I.” w Z.W. Nie-sporne między stronami jest, że pismem z dnia 15 marca 1999 r. pozwany powiadomił powódkę, iż 1 maja 1999 r. stanie się z mocy prawa pracownikiem Spółki „I.-O.”. Powódka wyraziła na to zgodę. Pismem z dnia 20 kwietnia 1999 r. pracodawca powiadomił powódkę, że termin rozpoczęcia pracy w Spółce „I.-O.” zostaje przesunięty na 1 czerwca 1999 r. Na tę propozycję powódka również wyraziła zgodę. To drugie pismo pozwanej z dnia 20 kwietnia 1999 r. Sąd Okręgowy ocenia jako nowe zawiadomienie pracownika o przejęciu części zakładu pracy (art. 23¹ § 3 KP). Składając pismo z dnia 12 maja 1999 r. powódka zachowała termin do złożenia oświadczenia woli, o jakim mowa w art. 23¹ § 4 KP. Nietrafny jest więc zarzut, że pismo z dnia 12 maja 1999 r. złożone zostało po terminie określonym w art. 23¹ § 4 KP i nie wywołało skutków prawnych. Zdaniem Sądu drugiej instancji powstaje jedynie wątpliwość, czy oświadczenie powódki złożone po otrzymaniu pisma z dnia 20 kwietnia 1999 r., iż wyraża zgodę na podjęcie zatrudnienia w Spółce „I.-O.” wywołało skutki prawne i jakie ma to znaczenie dla oceny jej oświadczenia woli wyrażonego w piśmie z dnia 12 maja 1999 r., w którym stwierdza, że rozwiązuje umowę. Sąd Okręgowy uznał, że pismem z dnia 12 maja 1999 r. powódka za dorozumianą zgodą pozwanego cofnęła oświadczenie woli, w którym wyraziła zgodę na podjęcie zatrudnienia w Spółce „I.-O.”, stwierdzając jednocześnie, że rozwiązuje umowę, nie wyrażając zgody na podjęcie pracy u nowego pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego pismo powódki z

dnia 12 maja 1999 r. jest jej oświadczeniem woli o rozwiązaniu stosunku pracy za siedmiodniowym wypowiedzeniem. Ponieważ w tym dniu Spółka „I.-O.” nie przejęła jeszcze pracowników strony pozwanej, to doszło do rozwiązania stosunku pracy w ten sposób i prawidłowa jest adnotacja zamieszczona w świadectwie pracy, iż stosunek pracy między stronami ustał w oparciu o art. 23¹ § 4 KP. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie może stanowić podstawy żądania przywrócenia do pracy fakt, że pracodawca wydał powódce dwa świadectwa pracy z różnymi datami rozwiązania stosunku pracy. Powódka nie wystąpiła natomiast z roszczeniem o sprostowanie świadectw i nie wyczerpała trybu postępowania z art. 97 § 2 KP.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 25¹ KP oraz art. 29 KP przez ich niezastosowanie. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła, że Sąd drugiej instancji uznał, iż w dniu 12 maja 1999 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za siedmiodniowym wypowiedzeniem. Tymczasem w pierwszym świadectwie pracy stwierdzono, że stosunek pracy wygaś z dniem 31 maja 1999 r. W drugim wydanym powódce świadectwie pracy stwierdzono natomiast, że stosunek pracy wygaś z dniem 30 września 1999 r. Powódka stawia pytanie, skąd biorą się te daty i odpowiada na nie, że „po pierwszym wypowiedzeniu ponownie został nawiązany stosunek pracy”. Powódka nadal była pracownikiem pozwanego, który traktował ją jako pracownika, o czym świadczy przyjmowanie od niej zwolnień lekarskich. Powódka stwierdza, że „aby skutecznie rozwiązać umowę o pracę należało ją wypowiedzieć”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 23¹ KP w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (§ 1). O przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian (§ 3). Wynika z tych przepisów, że jeżeli ma nastąpić przejście zakładu pracy lub jego części (w znaczeniu przedmiotowym) na nowego pracodawcę, to dotychczasowy pracodawca powinien, niezwłocznie i przed datą przejścia, zawiadomić o tym pracowników. Zawiadomienie o przejściu powinno być więc uprzednie względem jego daty, choć przepis nie okre-

śła na ile. Powinno być też niezwłoczne, to znaczy bez uzasadnionej zwłoki po zaistnieniu stanu faktycznego i prawnego, z którego wynika przejście (z reguły po zawarciu umowy między pracodawcami, z której wynika przejęcie zakładu pracy). Należy uznać, że w zawiadomieniu pracowników należy wskazywać datę przejęcia zakładu pracy, gdyż ma to dla nich znaczenie, zwłaszcza dla podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, o której to możliwości pracodawca ma obowiązek pouczyć pracowników. Zgodnie bowiem z art. 23¹ § 4 KP w terminie jednego miesiąca od zawiadomienia przewidzianego w § 3 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. Termin jednego miesiąca określony w tym przepisie jest zawity, w tym znaczeniu, że po jego upływie pracownik nie może skutecznie rozwiązać umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem (a nie wypowiedzeniem). Termin ten może upłynąć przed przejęciem zakładu pracy lub po przejęciu. W zależności więc od konkretnych okoliczności, rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za siedmiodniowym uprzedzeniem może nastąpić u dotychczasowego lub nowego pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że z przepisu nie wynika, aby pracownicy, którzy zostali zawiadomieni o przejęciu zakładu mieli składać oświadczenia o wyrażeniu zgody na zatrudnienie u nowego pracodawcy lub o odmowie takiej zgody. Wręcz odwrotnie skutek w postaci przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy z art. 23¹ § 1 KP następuje z mocy prawa, a więc niezależnie od woli pracownika (a także pracodawców). Specyficznym sposobem sprzeciwu pracownika na podjęcie zatrudnienia u nowego pracodawcy jest określona w art. 23¹ § 4 KP możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Nigdy jednak z wyłącznej woli pracownika w sytuacji opisanej w art. 23¹ § 1 KP nie jest możliwe kontynuowanie przez niego zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy.

W okolicznościach faktycznych sprawy, pismem z dnia 15 marca 1999 r. pracodawca powiadomił powódkę, iż w związku z likwidacją Zakładowego Oddziału Straży Przemysłowej od 1 maja 1999 r. stanie się z mocy prawa pracownikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „I.-O.”. Pouczył ją, iż może nie podjąć pracy w tej Spółce i bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy. Powódka wyraziła na piśmie zgodę na podjęcie zatrudnienia u nowego pracodawcy. Pozwany pracodawca postąpił więc zgodnie z art. 23¹ § 3 KP. Termin do rozwiązania stosunku pracy przez po-

wódkę upływał z dniem 15 kwietnia 1999 r. Powódka w tym terminie z pewnością nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wyrażona przez nią zgoda na zatrudnienie u nowego pracodawcy nie miała znaczenia prawnego, a więc w ogóle nie była oświadczeniem woli, wobec czego powódka nie musiała jej cofać, czy odwoływać (w tym zakresie Sąd drugiej instancji nie ma racji). Kolejnym pismem z dnia 20 kwietnia 1999 r. (należy dodać, że doręczonym w dniu 29 kwietnia 1999 r.) pracodawca poinformował powódkę, iż przesuwając termin rozpoczęcia pracy w Spółce „I.-O.” na dzień 1 czerwca 1999 r. Pracodawca postąpił słusznie i zgodnie z art. 23¹ § 3 KP. Skoro zawiadomienie pracowników o przejściu powinno wskazywać jego datę, to zmiana w tym zakresie wymaga dokonania nowego zawiadomienia. Pracodawca powinien na podstawie art. 23¹ § 3 KP ponownie pouczyć pracowników w takiej sytuacji o możliwości rozwiązania stosunku pracy, czego nie uczynił. Prawdopodobnie uznał, że wystarczające w tym zakresie jest poprzednie pouczenie. Nie zmienia to jednak faktu, że termin miesięczny do rozwiązania umów o pracę z art. 23¹ § 4 KP zaczął biec na nowo i upływał dla powódki w dniu 29 maja 1999 r. Powódka wyraziła zgodę na zatrudnienie u nowego pracodawcy, jednak w piśmie z dnia 12 maja 1999 r. skierowanym do pozwanej Spółki, stwierdziła, że „sama rozwiązuje stosunek pracy, gdyż nie wyraża zgody na podjęcie pracy w Spółce I.-O. kosztem rozwiązania poprzedniej umowy o pracę”. Powódka złożyła więc w otwartym terminie z art. 23¹ § 4 KP oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, do skuteczności którego nie było potrzebne cofnięcie (odwołanie) zgody na podjęcie zatrudnienia u nowego pracodawcy. Dojście tego oświadczenia powódki do pracodawcy (dotychczasowego, bo jeszcze nie nastąpiło przejście zakładu pracy) spowodowało rozpoczęcie biegu siedmiodniowego terminu uprzedzenia, z upływem którego umowa o pracę rozwiązała się bez wypowiedzenia (najprawdopodobniej w dniu 19 maja 1999 r., w zależności od tego kiedy pracodawca otrzymał oświadczenie powódki). W tym zakresie analiza prawna dokonana przez Sąd drugiej instancji jest prawidłowa. Słusznie też Sąd uznał, że skoro rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek oświadczenia powódki (bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem), to nie może jej przysługiwać roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 KP. Wprawdzie art. 23¹ § 4 KP nakazuje traktować ten sposób rozwiązania umowy o pracę, tak jak rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy, ale nie może to zmieniać samego charakteru tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, a zwłaszcza przyjęcia w świetle art. 45 § 1 KP, że pracownikowi przysługuje rosz-

czenie o przywrócenie do pracy. Takie roszczenie powódki słusznie więc zostało uznane za bezzasadne.

Kasacja pomija wszystkie te elementy, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej. Powódka stawia zarzut naruszenia art. 25¹ KP, który jest całkowicie niezrozumiały, nawet w świetle wywodów jej uzasadnienia. Przepis ten dotyczy bowiem przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nie określony i ogóle nie ma odniesienia do ustalonego, a nawet twierdzonego przez powódkę stanu faktycznego. Nie miał on i nie mógł mieć w sprawie zastosowania. Być może powódce chodziło o postawienie zarzutu naruszenia art. 23¹ KP, ale Sąd Najwyższy będąc związany granicami kasacji (art. 393¹¹ KPC) w ogóle nie ma obowiązku go rozważać, a nadto jest on bezzasadny w kontekście powyższych wywodów prawnych. Powódka podnosi też zarzut naruszenia art. 29 KP, co można zrozumieć w ten sposób, że doszło do zawarcia między stronami nowej, ustnej umowy o pracę, niepotwierdzonej na piśmie. Zarzut ten można rozważać tylko w aspekcie twierdzonego w kasacji przez powódkę dorozumianego nawiązania nowej umowy o pracę przez czynności pracodawcy polegające na wystawieniu dwóch świadectw pracy wskazujących późniejsze daty rozwiązania umowy o pracę i przyjmowaniu przez niego zwolnień lekarskich przedkładanych przez powódkę. Taka konstrukcja prawna roszczenia nie była przez powódkę prezentowana w toku postępowania i nie była rozważana przez Sądy obu instancji. Sądy te nie ustalały więc faktów niezbędnych dla takiej podstawy roszczenia, a co najważniejsze nie miały takiego obowiązku, gdyż powódka takich faktów jako podstawy swego roszczenia nie wskazywała. W kasacji prezentuje się więc w istocie inny stan faktyczny niż ustalony w zaskarżonym orzeczeniu. Sąd drugiej instancji nie ustalił bowiem, aby przez czynności pracodawcy wskazane przez powódkę zostało złożone oświadczenie woli o nawiązaniu nowej umowy o pracę. Powódka w kasacji, bez zarzutu naruszenia przepisów postępowania, usiłuje więc uzasadnić swoje roszczenie inną podstawą faktyczną. Jest to niemożliwe, gdyż bez skutecznego podważenia ustaleń faktycznych zarzutem naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy ocenia zastosowanie prawa materialnego do stanu faktycznego ustalonego przez Sąd drugiej instancji. Nadto, nie jest możliwe przyjęcie aby wystawienie przez pracodawcę świadectwa pracy z błędną datą zakończenia stosunku pracy i przyjmowanie przez niego zaświadczeń lekarskich po zakończeniu stosunku pracy, bez dopuszczenia do wykonywania obowiązków pracowniczych lub innych

czynności świadczących o nawiązaniu nowego stosunku pracy, oznaczało konkludentne zawarcie umowy o pracę.

Z tych względów kasacja powódki podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====