

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika a prawo do odprawy z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach

Termination of an employment contract with notice by an employee for reasons not related to the employee and the right to severance pay under Art. 8 of the act on collective redundancies

Streszczenie

Autorka referuje dorobek orzeczniczy Sądu Najwyższego odnośnie pojęcia przyczyny niedotyczącej pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych i powiązanego z tym prawa do odprawy z art. 8 tej ustawy. Czyni to na tle najnowszego judykatu Sądu Najwyższego z tego zakresu, w którym Sąd po raz pierwszy wprost wskazał, że nie każda sytuacja nienależytego wypełniania obowiązków przez pracownika może być kwalifikowana jako przyczyna dotycząca pracownika oraz, że jednostronne wypowiedzenie umowy przez pracownika nie przekreśla nabycia przez niego prawa do odprawy przewidzianej w tej ustawie.

Słowa kluczowe

przyczyna rozwiązania stosunku pracy niedotycząca pracownika, odprawa z ustawy o grupowych zwolnieniach

JEL: K31

Abstract

The author presents the jurisprudence of the Supreme Court linked to the concept of a cause unrelated to an employee within the meaning of the Act on collective redundancies and the related right to severance pay under Art. 8 of this act. She does so against the background of the latest judgment of the Supreme Court in this respect, in which the Court directly indicated for the first time, that not every situation of improper performance of duties by an employee may be classified as a cause not related to the employee and that unilateral termination of the contract with notice by an employee does not exclude his / her acquisition of the right to the severance pay provided for in this Act.

Keywords

reason for termination of employment not related to the employee, severance pay under the act on collective redundancies

Przypomnijmy, że dyrektywa Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE.L.1998.225.16 z 1998.08.12) została implementowana do polskiego porządku prawnego przez przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Tekst jedn. DzU 2018 r. poz. 1969 ze zm.), co oznacza, że pojęcie przyczyny rozwiązywania stosunku pracy niedotyczącej pracownika powinno być rozumiane zgodnie z tą dyrektywą. Z art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy 98/59/WE wynika zaś, że prawodawca europejski za przyczynę tego rodzaju uznaje wszelkie powody niezwiązane z osobą zatrudnioną. Także Sąd Najwyższy w kontekście wykładni art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. wielokrotnie wyjaśniał, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracowni-

ka i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017/10/124; z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020/9/92), a prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012/17-18/219; z 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013/17-18/199). Zauważa się przy tym, że nie jest ważne, czy zwolnienie następuje z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też jest następstwem okoliczności od niego niezależnych; przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy z 13 marca 2003 r. są wszelkie inne czynniki — poza statusem pracownika — rzutujące na potrzebę

świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe (wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., III PK 81/05, OSNP 2017/10/124).

Biorąc to pod uwagę, *a contrario* za uprawnione można by zatem uznać uogólnienie, że przyczyny dotyczące pracownika to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy).

Co jednak bardzo istotne, w jednym z najnowszych dyktatów Sąd Najwyższy myśl tę znacząco doprecyzował. W wyroku z 26.01.2022, I PSKP 58/21 (LEX nr 3340987) wskazał bowiem, że za przyczynę wypowiedzenia umowy nie dotyczącej pracownika, lecz leżącą po stronie pracodawcy, można uznać nadmierne obciążenie pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte ich wykonywanie w obowiązujących go normach czasu pracy. Konsekwentnie zaś, w takiej sytuacji wyjątkowo pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach, pomimo że konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje po stronie pracodawcy, a stosunek pracy zostaje rozwiązany jednostronnie w drodze wypowiedzenia przez samego pracownika.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy odwołał się do doktryny prawa pracy, w której zanegowano możliwość uznania rozwiązania umowy z przyczyn dotyczących pracownika w każdej sytuacji związanej z trudnościami należytego wykonywania pracy; dokładnie chodziło o nienależyte wykonywanie pracy z powodu braku odpowiednich kwalifikacji pracownika (Maniewska, 2017, s. 27). Dostrzeżono bowiem, że należy tu rozróżnić dwa przypadki. Jeżeli rodzaj pracy i wymagany sposób jej wykonywania nie uległy zmianie, a pracownik wykonuje ją nienależycie, to uzasadnia to wypowiedzenie umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika, jako że nie podołał zobowiązaniu przyjętemu przez siebie w umowie (chyba że pracodawca błędnie poinformował go o rodzaju i sposobie wykonywania pracy). Inna jest natomiast sytuacja, gdy pracodawca w drodze polecenia zmienia sposób wykonywania pracy, na przykład przez wprowadzenie nowych technologii, przez co faktycznie, przynajmniej częściowo, może dojść do zmiany rodzaju wykonywanej pracy. Wtedy brak możliwości należytego wykonywania pracy leży poza pracownikiem. Sytuacja ta powstała bowiem wskutek działania dotychczasowej pracy przez pracownika nie uległa zmianie, zmieniły się jedynie wymagania pracodawcy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przytoczony pogląd można odnieść także do nadmiernego obciążenia pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte wykonywanie pracy w obowiązujących go normach czasu pracy.

Dalej Sąd wyjaśnił, że także kwestia możliwości rozwiązania (lub zainicjowania rozwiązania) umowy o pracę

przez pracownika (a nie przez pracodawcę) z przyczyn nie dotyczących pracownika, ze skutkiem w postaci przyznania mu odprawy, była już rozważana w orzecznictwie.

Już pod rządami ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn. DzU z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) sformułowano w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (zob. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399; a także wyroki Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00, LEX nr 54097; z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). W wyroku z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, Sąd Najwyższy zauważył, że z reguły jest tak, że pracownik, który występuje z inicjatywą zawarcia porozumienia bądź przyjmuje odpowiednią ofertę zakładu pracy, kieruje się jakimś własnym interesem, a nie altruistyczną chęcią ułatwienia sytuacji pracodawcy, co oznacza, że właściwie zawsze można twierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia następuje także z przyczyn leżących po stronie pracownika, nawet gdy porozumienie to jest w jakimś stopniu na nim przez zakład pracy wymuszone. Stąd tylko krok do dalszego twierdzenia, że skoro dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia, to wobec tego nie może ono ze swej istoty być spowodowane przyczynami dotyczącymi zakładu pracy, a zwłaszcza nie da się o nim powiedzieć, że przyczyny z ustawy z 28 grudnia 1989 r. stanowiły w związku z nim wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że rozumowanie takie jest jednak w całości nie do przyjęcia z uwagi na treść art. 11 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Oznacza to, że chociaż rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze porozumienia stron, to niewykluczona jest ani możliwość, że jego przyczyną są okoliczności wskazane w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, ani też, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282).

Zdaniem Sądu Najwyższego, przytoczone poglądy zachowały aktualność również w obecnym stanie prawnym, gdyż przyczyny nie dotyczące pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. to przede wszystkim (choć nie tylko) przyczyny dotyczące pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647). W wyroku z 12 sierpnia 2015 r.,

I PK 74/15, Sąd Najwyższy, odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, podkreślił, że stwierdzenie, czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika, czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył pracodawcy odpowiedniej treści wniosek, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności niedotyczące pracownika w rzeczywistości występowały. Mając na uwadze powyższe wypowiedzi, uzasadniona jest zatem konkluzja, że to, która strona formalnie wystąpiła z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy, nie rozstrzyga o przyczynach rozwiązania stosunku pracy i nie wyklucza zakwalifikowania rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika jako rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Po drugie, prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., wyjątkowo może nabyć pracownik w sytuacji rozwiązania przez niego jednostronnie stosunku pracy, a więc gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje w przeświadczeniu pracodawcy. Wyjątkowość tych sytuacji, bazując na analizie orzecznictwa Sądu Najwyższego, sprowadza się do tego, że sytuacje takie stanowią konsekwencję zastosowania przez ustawodawcę fikcji prawnej w postaci zrównania w skutkach prawnych rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00 (OSNAPiUS/2002/20/489), wydany w odniesieniu do wykładni przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r. W wyroku tym Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tej ustawy. Główny argument, który zachowuje aktualność pod rządami ustawy z 13 marca 2003 r., stanowi fikcja prawna przyjęta przez ustawodawcę w art. 23¹ § 4 k.p., według której taki sposób rozwiązania stosunku pracy (przez pracownika bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem) wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Skoro zatem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę jest jedną z przesłanek stosowania ustawy, to ocena czy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna zależy od spełnienia pozostałych przesłanek z art. 1 i 10 tej ustawy, a więc ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ten kierunek wykładni znajduje potwierdzenie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011/3-4/32). Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu

uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w wyroku z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, przyjęto, że z zastosowania k.p. nie wynika przesłanka dotycząca wymaganej w ustawie o zwolnieniach grupowych przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika (ze skutkami takimi jak rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę) i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik skorzystał 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). Dalej Sąd Najwyższy za konieczne uznał rozważenie, 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. Stwierdził, że 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 wypowiedzenie 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. W konsekwencji, Sąd Najwyższy odrzucił tezę, 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. Sąd wyjaśnił też, że w ujęciu ogólnej zasady 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 wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w kodeksie pracy możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy.

Inny przypadek, gdy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika nie wyklucza nabycia przez niego prawa do odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., to przypadek rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W wyroku z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08 (LEX nr 1102538), Sąd Najwyższy orzekł, że wobec analogicznej regulacji w art. 55 § 3 k.p. do tej

zamieszczonej w art. 23¹ § 4 k.p., należy przyjąć, że w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy — w zakresie swoich skutków prawnych — powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z 13 marca 2003 r. na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. W kwestii rozumienia pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika” Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego wyroku stwierdził, że okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem, nie muszą być zawinione przez strony czy nawet nieświadomie przez nie „spowodowane”; muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy. W sprawie tej wystąpiły okoliczności dotyczące pracodawcy i mające charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, zaprzestanie wypłaty wynagrodzenia oraz nieodprowadzenie składek na ubezpieczenia społeczne). Stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, zostało

przyjęte również w uchwale Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15 (OSNP 2016/1/1). Sąd Najwyższy na wstępie zauważył, że zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych, jakiegokolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn niedotyczących pracownika, lecz niekoniecznie bez udziału woli pracownika (np. rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego). Jako argument za przyjęciem tego stanowiska, Sąd Najwyższy przywołał uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, która dotyczyła rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. wprowadzającego podobną do art. 55 § 3 k.p. fikcję prawną. Ponadto zauważył, że w sytuacji, gdy pracodawca narusza ciężko swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika, rozwiązanie stosunku pracy może być traktowane jako konieczne dla obrony interesów pracownika, a art. 55 § 3 k.p. pozwala traktować tę konieczność jako zachodzącą po stronie pracodawcy. Jeżeli w rozważanej sytuacji pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy, pozbawienie go ochrony z jakiej korzysta, gdy stosunek pracy rozwiązuje pracodawca, umożliwiłoby pracodawcy uwolnienie się od obciążeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych przez własne działanie niezgodne z prawem, prowadzące do rozwiązania umowy przez pracownika.

Bibliografia/References

Maniewska, E. (2017). W: K. Jaśkowski (Red.), E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*. Warszawa.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.