

## Co innego wynika z poczynań, co innego z dokumentów

### ZWOLNIENIA

**Ten, kto nie chce pracować w firmie po jej transferze, może ją pożegnać. Choć to on inicjuje rozstanie, w świadectwie pracy jako odpowiedzialny za to będzie figurował szef**

■ Na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. część pracowników jednego działu naszej firmy przejmuje inny pracodawca. Jak rozumieć drugie zdanie z art. 23<sup>1</sup> § 4 – „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”? Czy to oznacza tylko wpis w świadectwie pracy, że powodem jest wypowiedzenie przez szefa? Czy w związku z takim rozstaniem przysługują mu jakieś należności? – pyta czytelniczka.

W terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem

rozwiązać stosunek pracy. Pozwala mu na to art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie pierwsze k.p. To pracownik sam decyduje, czy w taki sposób rozstać się z firmą.

W wyroku z 25 maja 2000 r. (I PKN 647/99) Sąd Najwyższy potwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie pierwsze kodeksu pracy jest pewną fikcją prawną, ale należy ją odnosić do przyszłego zatrudnienia.

### Co się nie należy

Choć to sam podwładny nie jest zainteresowany kontynuacją zatrudnienia, o czym uprzedza, to rozstanie powoduje dla niego skutki jak przy rozwiązaniu angażu przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Ale nie wszystkie. Wciąż trwają dyskusje i te poglądy odzwierciedla orzecznictwo, że tymi skutkami „jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypo-

wiedzeniem” nie są wszelkie konsekwencje wypowiedzenia umowy przez szefa. Gdyby tak było, pracownikowi przysługiwałyby np. dni wolne na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). Jeszcze więcej rozbieżności jest przy należnościach tego, kto w ten sposób żegna się z firmą. Zgodnie z uchwałą SN z 10 października 2000 r. (III ZP 24/00) pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.), nie przysługuje odszkodowanie. Podobnie uznał SN w wyroku z 2 sierpnia 2000 r. (I PKN 747/99) – nie należy mu się wtedy ani wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, ani odszkodowanie. Wyrok SN z 6 maja 2003 r. (I PKN 219/01) potwierdził też, że rozwiązanie przez podwładnego umowy w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie uprawnia go do żądania odszkodowania z art. 55 § 1<sup>a</sup> k.p.

Z kolei uchwała składu siedmiu sędziów SN z 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09) wykluczyła nabycie przez taką osobę odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.). Wyjątek dotyczyłby jedynie sytuacji, gdyby przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

Rozstający się po transferze nie ma także roszczenia z art. 45 k.p. w razie wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę lub z art. 50 k.p. przy angażach terminowych. W ten sposób w skrajnych sytuacjach mógłby żądać przywrócenia stosunku pracy, który sam wcześniej rozwiązał.

### Co to oznacza

Jak podkreśla SN w wyroku z 25 maja 2000 r., z zasto-

sowania przez ustawodawcę konstrukcji fikcji prawnej nie wynika, że z mocy prawa zmienia się sposób zakończenia stosunku pracy i strona dokonująca czynności rozwiązującej. Tą rozwiązującą umowę o pracę jest i pozostaje pracownik. Art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie 2 k.p. próbuje pogodzić z jednej strony zasadę ochrony miejsca pracy, a z drugiej – wolności pracy – uznał przed laty SN.

### Co wpisać

Czytelniczka musi właściwie wypełnić świadectwo pracy odchodzącego. Naka-

zują to też wyjaśnienia do jego formularza. Mimo że w ust. 3 lit. a dokumentu należałoby podać jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p., w tej sytuacji wypełnia się lit. b. Tam wskazuje się podstawę prawną rozwiązania, gdyż doszło do tego w trybie określonym w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Wykropkowane pola w literach a i c należy przekreślić. Za takim sposobem wypełnienia świadectwa pracy opowiada się też radca prawny Sławomir Paruch, senior counsel w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

–Grażyna Ordak

### ♦TO NIEJEDYNA FIKCJA

Art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. to nie jest jedyny w kodeksie przepis przyjmujący tę samą fikcję prawną. Innym przykładem są art. 48 § 2 zdanie 2, art. 55 § 3, art. 57 § 4 k.p. Ten zabieg legislacyjny ustawodawca stosuje w przypadkach rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie nadzwyczajnym – bo bez wypowiedzenia – w wyczerpująco wskazanych okolicznościach. ■