

Uchwała Pełnego Składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1994 r. I PZP 16/94

Sąd Najwyższy w składzie całej Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Antoni Filcek, Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Józef Iwulski, Adam Józefowicz, Krzysztof Kolasiński (współsprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski, Janusz Łętowski, Maria Mańkowska, Walery Masewicz, Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Stefania Szymańska, Maria Tyszel, Andrzej Wróbel,

przy udziale Zastępcy Prokuratora Generalnego Rzeczypospolitej Polskiej Stefana Śnieżki oraz prokuratora Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego pełnemu składowi Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 24 marca 1994 r., sygn. akt I PZP 3/94,

"Czy zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej bez zgody rady pracowniczej oznacza tylko:

- 1) zakaz wypowiedzania i rozwiązywania wcześniej wypowiedzianej umowy bez zgody rady pracowniczej,
czy oznacza
- 2) zarówno zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy wypowiedzianej oraz także zakaz rozwiązywania bez wypowiedzenia umowy bez zgody rady pracowniczej?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej bez zgody tej rady (art. 6 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego - Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.) oznacza zakaz wypowiedzenia i rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy o pracę bez zgody rady, nie obejmuje natomiast rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Uzasadnienie

Wniosek Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" złożony na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) o wyjaśnienie przepisu art. 6 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.) zmierzał do odstąpienia przez Sąd Najwyższy od zasady prawnej - uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1986 r. (III PZP 22/86 OSNCP 1986 z. 12 poz. 195). W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, że zgoda rady pracowniczej nie jest wymagana na rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego. Nie była to pierwsza wypowiedź Sądu Najwyższego na temat wykładni przepisu art. 6 wymienionej wyżej ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Treść tego przepisu została bowiem sformułowana w sposób budzący wątpliwości. Z ustępu pierwszego wynika, że przedsiębiorstwo państwowe nie może bez zgody rady pracowniczej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z członkiem tej rady w czasie trwania kadencji ani w ciągu roku po jej upływie. Natomiast ustęp drugi stanowi, że postanowienia, o których mowa w ustępie pierwszym, nie naruszają przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W literaturze i orzecznictwie wypowiedziane zostały sprzeczne poglądy na temat rozumienia użytych przez ustawodawcę zwrotów "nie może [...] wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy" (ust. 1) oraz "nie naruszają przepisów o rozwiązaniu stosunku bez wypowiedzenia" (ust. 2) oraz ich wzajemnej relacji.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 23 stycznia 1984 r. (III PZP 61/83, OSNCP 1984 z. 8 poz. 134) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarty w art. 6 ust. 1 zwrot "nie może rozwiązać stosunku pracy" odnosi się zarówno do rozwiązania umowy o pracę poprzedzonego wypowiedzeniem jak i do takiego, które następuje bez uprzedniego okresu wypowiedzenia. Pogląd ten spotkał się z krytyką glosatora (OSP i KA 1985 z. 10 poz. 187), który podniósł, że interpretacja dokonana przez Sąd Najwyższy nie uwzględnia treści art. 6 ust. 2, którego zamieszczenie przez ustawodawcę świadczy o tym, że ust. 1 odnosi się tylko do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tak samo wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 marca 1984 r. (III PZP 7/84, OSNCP 1984 z. 8 poz. 155) stwierdzając, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez zgody rady pracowniczej nie dotyczy sytuacji, w której "istnieją podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 6 ust. 2 ustawy)".

Na tle powstałej rozbieżności w orzecznictwie wydana została przytoczona

wyżej uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1986 r., której nadano moc zasady prawnej. W kolejnej uchwale z dnia 28 sierpnia 1986 r. (III PZP 55/86, OSNCP 1987 z. 8 poz. 115) Sąd Najwyższy podzielając ten pogląd, czyli przyjmując, że członek rady pracowniczej nie podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, stwierdził, że w wyniku przywrócenia do pracy takiego pracownika przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane w art. 57 § 1 k.p. (w limitowanej wysokości). Ta ostatnia uchwała spotkała się z krytyką glosatora (OSP i KA 1988 z. 2 poz. 45). Sąd Najwyższy nie zmienił jednak poglądu i w wyroku z dnia 26 maja 1992 r. (I PRN 22/92, nie publikowany) podtrzymał stanowisko zajęte w uchwale składu siedmiu sędziów. Konsekwentne stanowisko Sądu Najwyższego było nadal poddawane krytyce w piśmiennictwie prawniczym.

Argumenty podnoszone przeciwko niemu zostały przytoczone w uzasadnieniu rozpoznawanego obecnie wniosku. Sprowadzają się one do trzech twierdzeń:

1. sformułowanie użyte w art. 6 ust. 1 cytowanej ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego ("nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy") występuje również w innych przepisach np. w art. 177 § 1 k.p.; w art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) i na tle tych przepisów nie ma wątpliwości, że odnosi się ono do każdego rozwiązania stosunku pracy, także bez wypowiedzenia,
2. wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy może prowadzić do nieuzasadnionego korzystania przez kierowników zakładów pracy z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikami, których dotyczy omawiany przepis,
3. przy analogicznej ochronie członków zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wymagana jest zgoda właściwego organu tej organizacji, a na rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy ze społecznym inspektorem - zgoda statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podniesione argumenty nie są przekonujące, a trafne jest stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w cytowanej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 27 czerwca 1986 r., mającej moc zasady prawnej.

Analizowany przepis art. 6 ujęty został w dwóch ustępach. Nie można wyklądać sformułowań ustępu 1 w sposób pomijający treść ustępu 2. Gdyby rozumieć zwrot z ustępu 1 "nie może [...] rozwiązać stosunku pracy" jako odnoszący się zarówno do rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy o pracę, jak i do

rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, to trzeba by powiedzieć, że ustęp 2 jest zbędny albo odmawiać mu jakiegokolwiek sensu. Ustęp 2 - aczkolwiek sformułowany w sposób niedostatecznie jasny - w wyraźny jednak sposób wprowadza odrębność regulacji w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozostaje jedynie do wyjaśnienia zakres tej odrębności. Trafnie wywodzi Sąd Najwyższy w omówionej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 27 czerwca 1986 roku, że określenie "nie narusza" użyte w ustępie 2 oznacza uchylenie zakazu (tzn. względnego zakazu) ustanowionego w ustępie 1, czyli pozostawienie w mocy bez zmian - wobec członków rady pracowniczej - dotychczas obowiązujących zasad dotyczących rozwiązania przez zakład pracy stosunku pracy bez wypowiedzenia, zarówno w zakresie przyczyn rozwiązania jak i jego trybu.

Jak słusznie stwierdził wówczas Sąd Najwyższy, sprzeczne z logiką byłoby przypisanie przepisowi art. 6 ust. 2 sensu takiego, iż oznacza on, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z członkiem rady pracowniczej wymaga zgody tejże rady, a poza tym zachowane powinny być wszystkie inne przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Gdyby tak interpretować sens art. 6 ust. 2, powstawałaby wątpliwość, czy w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę (o którym to sposobie rozwiązania umowy o pracę nie ma mowy w tym przepisie) przepisy regulujące tę instytucję mają być zachowane czy też nie.

Wykładnia językowo-logiczna prowadzi zatem do wniosku, że określenie "nie naruszają przepisów" zawarte w art. 6 ust. 2 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego oznacza odstępianie od zakazu (tzn. względnego zakazu), o którym mowa w ust. 1, a zatem uchylenie ochrony i nakazania posługiwania się wyłącznie przepisami ogólnie obowiązującymi w zakresie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Skoro wykładnia językowo-logiczna prowadzi do satysfakcjonujących rezultatów, nie ma potrzeby sięgania do wykładni systemowej lub celowościowej. W szczególności nie może mieć znaczenia zakres ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy udzielony przez ustawodawcę z innego tytułu niż członkostwo w radzie pracowniczej. Żadne konstruktywne wnioski dla wykładni interpretowanego przepisu nie wypływają z porównania jego treści z regulacjami z art. 177 § 1 k.p. i art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.). Każda z tych regulacji jest inna i nie można wyklądać jednej przez odniesienie do pozostałych. Niewłaściwe i nieuzasadnione byłoby dążenie do ujednolicenia - w drodze wykładni prawa, a nie jego zmiany - zakresu ochrony udzielonej z różnych tytułów. Dla wykładni przepisów o szczególnej ochronie nie mogą mieć znaczenia rozważania na temat tego, czy zakres tej ochrony jest właściwy, czy nie powinien być szerszy lub węższy, względny czy bezwzględny itp.

Nieprzekonujący też jest argument podniesiony przeciwko wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy w omawianej uchwale i późniejszych orzeczeniach, a sprowadzający się do podkreślenia niebezpieczeństwa nadużywania rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Nie można przypuszczać, by zakład pracy łamał prawo z powodu kalkulacji co do wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi, który uzyskałby orzeczenia o przywróceniu do pracy na skutek wadliwego (nie uwzględniającego szczególnej ochrony z art. 6 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest logicznych podstaw do takiego rozumowania, a gdyby nawet przyjąć je za uprawnione, to nie mogłoby ono prowadzić do zanegowania wykładni językowo-logicznej przepisu.

Sąd Najwyższy nie znalazł więc podstaw do odstąpienia od zasady prawnej. Przeciwnie, uznał za przekonujące argumenty podnoszone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1986 roku i późniejszych orzeczeniach. Natomiast argumenty przeciwne okazały się nieprzekonujące.

Z tych wszystkich względów należało podjąć uchwałę o treści wyżej podanej.

=====