

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 24 lutego 1994 r.
I PZP 57/93**

Przewodniczący: Sędzia SN Walery Masewicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (współsprawozdawca), Józef Iwulski, Adam Józefowicz, Maria Mańkowska, Walerian Sanetra, Stefania Szymańska,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 lutego 1994 r. wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

"Czy porozumienie co do wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 36 § 6 kodeksu pracy pozbawia pracownika możliwości dochodzenia roszczeń określonych w art. 45 k.p. z tytułu wadliwości wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

W wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ustalenie przez strony wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę (art. 36 § 6 kodeksu pracy) nie pozbawia pracownika roszczeń wynikających z art. 45 kodeksu pracy.

U z a s a d n i e

Rozważając zagadnienie prawne przedstawione we wniosku Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" z dnia 17 listopada 1993 r. Sąd Najwyższy w obecnym składzie uważa za konieczne wyodrębnienie dwóch kompleksów wchodzącej w rachubę problematyki tj. 1) prawnoprocesowej i 2) prawnomaterialnej.

1. Zwrot problematyka "prawno-procesowa" użyty został w szczególnej konwencji językowej. W istocie rzeczy chodzi o rozważenie, czy wniosek o podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych

budzących wątpliwości w praktyce lub których stosowanie wywołało rozbieżność w orzecznictwie odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 1994 r. Nr 13, poz. 48) w dwojakim aspekcie: a) czy pochodzi od podmiotu uprawnionego do składania takich wniosków i b) czy spełnia przesłanki uzasadniające podjęcie uchwały określone w powołanym już przepisie prawa. Prawna regulacja ustawowych warunków jakim powinny odpowiadać wnioski o podjęcie uchwały zawarta została w dwóch aktach ustawodawczych tzn. w powołanym już art. 13 pkt 3 i art. 16 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym oraz w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234). W treści tych przepisów zachodzi pewna różnica. Art. 16 ust. 2 ustawy o Sądzie Najwyższym wśród podmiotów uprawnionych do składania wniosków nie wymienia organów statutowych ogólnokrajowego związku zawodowego reprezentatywnego dla pracowników większości zakładów pracy, jak gdyby zakładając, że uprawnienie tego organu uregulowane zostało odrębnie. Należy zauważyć, że ostatnia zmiana art. 16 ustawy o Sądzie Najwyższym dokonana została przepisem art. 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o zmianie ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich oraz ustaw - Kodeks postępowania karnego, o Sądzie Najwyższym i o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 83, poz. 371), która weszła w życie z dniem 19 września 1991 r. tj. w okresie w którym obowiązywała już ustawa o związkach zawodowych. Potwierdza to przypuszczenie, że uprawnienia organów związkowych do składania wniosków do SN o podjęcie uchwały wyjaśniającej treść przepisów prawa intencjonalnie wyodrębnione zostały z regulacji ogólnej. Wniosek ten znajduje potwierdzenie we wspomnianej już różnicy dotyczącej sposobu, w jaki uregulowane zostały wymogi prawne dotyczące tych wniosków do SN w obydwu wymienionych wyżej aktach prawnych. Regulacja ogólna - adresowana do wszystkich poza związkami zawodowymi uprawnionych podmiotów - zastrzega, by wniosek o podjęcie uchwały co najmniej uprawdopodobnił, że podjęcie uchwały przez SN jest uzasadnione bądź ze względu na potrzebę wyjaśnienia przepisów prawnych budzących wątpliwości w praktyce bądź ze względu na rozbieżność w orzecznictwie sądów. Art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych dotyczy tej samej kwestii, nie wymaga natomiast, by wątpliwości dotyczące treści przepisów prawnych uzewnętrzniły się na płaszczyźnie "praktyki". Ta oczywista różnica w treści obu tych norm prawnych nie jest z pewnością tylko przypadkowa, aczkolwiek zapewne wszelkie wątpliwości co do sposobu rozumienia przepisów prawnych, a zwłaszcza ich stosowania z reguły ujawniają się w tak czy inaczej pojmowanej praktyce społecznej. Jednakże brak jednoznacznego wymogu by, wniosek pochodzący od organów statutowych związków zawodowych bezpośrednio wskazywał na jakich obszarach praktyki ujawniły się te rozbieżności, jakich pod-

miotów życia publicznego one dotyczyły, jakie są lub mogą być ekonomiczne lub społeczne następstwa rozbieżności itp., ma o tyle znaczenie dla rozważań zawartych w tej uchwale, że uzasadnia końcowy wniosek, iż impulsem do wykładni prawa przez Sąd Najwyższy z inicjatywy związku zawodowego może być już samo tylko dążenie do zapobieżenia rozbieżnej wykładni prawa w skali masowej oraz wszelkim wynikającym stąd ujemnym następstwom. Wniosek ten uzasadniony jest dodatkowo szczególnym statusem prawnym związków zawodowych, a w szczególności, przyznaniem im zadań oraz poruczonej misji społecznej. Nie należą one do - przewidzianego w art. 16 ust. 2 ustawy o Sądzie Najwyższym - kręgu organów państwowych współuczestniczących w procesie sądowego tłumaczenia i stosowania prawa. Ich kompetencje zostały uregulowane odmiennie i zamykają się w ogólnej, wynikającej z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. formule, reprezentacji i obrony praw i interesów ludzi zrzeszonych w związkach. Ważnym aspektem tej reprezentacji i obrony jest jednoznaczność co do treści i stosowania przepisów prawa regulujących te prawa i obowiązki pracowników. Wniosek Krajowej Komisji NSZZ "Solidarność" w swym uzasadnieniu poza ogólnym odwołaniem się do bliżej nie sprecyzowanych kontrowersji w literaturze prawniczej i nie w pełni jednolitego orzecznictwa sądowego, nie podaje żadnych konkretnych przykładów niejednolitego rozumienia skutków prawnych porozumienia przewidzianego w art. 36 § 6 kodeksu pracy. Odpowiada jednak - z punktu widzenia wymagań prawno-procesowych - warunkom określonym w art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych uzasadniającym jego rozpatrzenie przez Sąd Najwyższy.

Na marginesie tej kwestii Sąd Najwyższy uważa jednak za konieczne podkreślić, że dostrzegając odmienną wymagania dotyczących wniosków składanych przez organy statutowe związków zawodowych, nie byłby jednak skłonny zaakceptować w przyszłości takiej praktyki, w której szczególny mechanizm sądowej wykładni prawa, ustalony w przepisach o ustroju Sądu Najwyższego, uruchamiany byłby bez należytej rozważań, w sytuacjach w których treść przepisu jest na tyle jednoznaczna, że nie powinna wywoływać żadnych wątpliwości przy zastosowaniu powszechnie przyjętych metod wykładni prawa, oraz przy dołożeniu zwykłej w takich wypadkach staranności, lub gdy społeczne następstwa ewentualnych rozbieżności co do rozumienia lub stosowania prawa nie są istotne i nie oddziałują w zasadniczym stopniu na sferę praw i obowiązków pracowników.

2. Przechodząc do problematyki prawno-materialnej zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy podkreśla, że odpowiedź przecząca na pytanie zawarte we wniosku Krajowej Komisji NSZZ "Solidarność" nie może budzić wątpliwości, skoro w istocie rzeczy wynika ona pośrednio już z treści samego zagadnienia, w którym chodzi o ustalenie wzajemnej zależności między wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę

przez pracodawcę, a późniejszym porozumieniem stron co do ustalenia wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 36 § 6 k.p. Roszczenia wynikające z art. 45 k.p. mają charakter pewnej sankcji za wadliwe wypowiedzenie ze strony podmiotu zatrudniającego, natomiast późniejsze ustalenia co do wcześniejszego terminu rozwiązania umowy o pracę ani nie zmieniają w niczym tego, że wypowiedzenia dokonał pracodawca, ani nie oznaczają - jeżeli z porozumienia nie wynika nic innego - aprobaty ze strony pracownika przyczyn wypowiedzenia lub akceptacji wadliwości, jakie popełniono przy wypowiedzeniu.

Nowe brzmienie art. 36 k.p. ustalone zostało przez ustawę z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107), co oznacza, że dla wykładni § 6 tego przepisu miarodajne są orzeczenia sądów i wypowiedzi w literaturze prawa opublikowane po wejściu w życie tej noweli. Wśród orzeczeń SN jedynie wyrok z dnia 10 października 1990 r., I PR. 297/90 (nie publikowany) w jakimś stopniu dotyczy zagadnienia prawnego przedstawionego we wniosku zwłaszcza w tym fragmencie swego uzasadnienia, w którym SN stwierdza, że roszczenie pracownika wynikające z art. 8 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. Nr 4 z 1990 r., poz. 19 ze zm.) powstaje w dacie rozwiązania stosunku pracy a nie w dacie, w której miał się skończyć okres wypowiedzenia. Jeżeli więc z woli stron następuje skrócenie okresu wypowiedzenia to roszczenie o odprawę powstaje w dacie, którą wskazano jako dzień rozwiązania stosunku pracy na mocy czynności prawnej skracającej okres wypowiedzenia (art. 36 § 6 k.p.). W wyroku tym SN nie kwestionuje uprawnień pracownika do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy pomimo zawarcia dwustronnego porozumienia o ustaleniu wcześniejszego terminu rozwiązania umowy. Art. 36 § 6 k.p. jest wyrażonym jednoznacznie, ustawowym zezwoleniem na skrócenie wypowiedzenia zgodną wolą stron, a art. 36¹ k.p. pozwala uczynić to samo jednostronną czynnością pracodawcy. Wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy w okresie wypowiedzenia może być bowiem wynikiem umowy (porozumienia) stron lub, w przypadkach wyraźnego upoważnienia ustawowego, jednostronnej czynności jednej z nich. Skrócony okres wypowiedzenia jest przy tym okresem wymaganym dla wywołania skutku jakim jest rozwiązanie stosunku pracy. Dlatego jego upływ w każdym przypadku powoduje wcześniejsze ustanie stosunku pracy. Należy podkreślić, że skrócony jednostronnym oświadczeniem pracodawcy na podstawie art. 36¹ k.p. okres wypowiedzenia do jednego miesiąca jak i dwustronne ustalenie stron podjęte w granicach art. 36 § 6 wywołują ten sam skutek prawny. Zarówno jeden, jak i drugi są okresami wypowiedzenia w rozumieniu art. 49 k.p. "Ustalenie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy" z art. 36 § 6 k.p. i "skrócenie okresu wypo-

wiedzenia" z art. 36¹ § 1 k.p., różnią się więc jedynie tym, że w pierwszym wypadku strony zgodnie, a przy drugim pracodawca jednostronnie mogą przyspieszyć datę rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 10 października 1990 r. , I PR 297/90, PiZS 1991 nr 4 s. 62.

Przytoczone tu orzeczenia SN stanowią ważne przesłanki dla wniosku końcowego w tym przede wszystkim znaczeniu, że:

a) w żadnym z nich nie wypowiedziany został pogląd, że "skrócenie okresu wypowiedzenia (art. 36¹ § 1 k.p.) lub "ustalenie wcześniejszego terminu rozwiązania umowy" (art. 36 § 6 k.p.) bez względu na wszelkie podobieństwo i różnice może mieć jakikolwiek wpływ na prawo do roszczeń wynikających z art. 45 k.p.,

b) w uchwale składu siedmiu sędziów SN z dnia 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92, skrócenie okresu wypowiedzenia uznano za dopuszczalne tylko jednocześnie ze złożeniem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu. W ten sposób ten fragment oświadczenia o wypowiedzeniu zaliczony został do kompleksu czynności należących do "trybu rozwiązania umowy o pracę " (art. 36 § 6 k.p),

c) pomimo identyczności (lub podobieństwa) skutków prawnych "skrócenia okresu wypowiedzenia" i "ustalenia wcześniejszego terminu rozwiązania umowy" różnica między nimi - jak stwierdza to zresztą także uzasadnienie uchwały SN z 9 lipca 1992 r. - polega jedynie na tym, że w pierwszym wypadku skutek następuje przez jednostronną czynność prawną, w drugim przez porozumienie stron. Zarówno przyczyny, forma jak i sposób wypowiedzenia umowy o pracę należą do kategorii pojęciowej tzw. trybu rozwiązania umowy o pracę. Naruszenie trybu rozwiązania umowy to nic innego jak stwierdzenie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w rozumieniu tytułu oddziału 4 rozdziału II kodeksu pracy i pociąga za sobą sankcje przewidziane w przepisach tego oddziału. Późniejsze porozumienie stron o ustaleniu wcześniejszego terminu rozwiązania umowy nie należy już do tego "trybu". Stanowi tylko pewną modyfikację końcowego fragmentu wypowiedzenia. Wyboru trybu rozwiązania umowy o pracę - w wypadku, gdy inicjatywa pochodzi od pracodawcy - dokonuje wyłącznie on sam. Tylko on ponosi ryzyko błędów popełnionych w tym zakresie i odpowiada za skutki tych błędów w granicach określonych w art. 45 kodeksu pracy. Roszczenia wynikające z tego przepisu stanowią element systemu gwarancji prawnych w wypadku naruszenia tego trybu. Dlatego też ustawodawcza deklaracja, że porozumienie stron o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę nie zmienia trybu rozwiązania umowy, oznacza implicite także respektowanie gwarancji prawnych przewidzianych w razie działań niezgodnych z tym trybem. Z tych względów końcowe zdanie art. 36 § 6 k.p. ma w istocie rzeczy następującą treść "porozumienie o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę niezmienia trybu rozwiązania umowy i roszczeń związanych z tym trybem".

Zdaniem Sądu Najwyższego nawet w wypadku, gdy pracownik zawierając porozumienie o ustaleniu wcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy lub w sposób dorozumiany zrzekł się roszczeń wynikających z art. 45 k.p., zrzeczenie się to może być przez niego odwołane, a w razie rozpoznawania sprawy o to roszczenie przez sąd pracy, sąd ten może zakwestionować skuteczność prawną tego zrzeczenia.

3. Kierując się tymi przesłankami Sąd Najwyższy uważa, że odpowiedź na zagadnienie prawne zawarte we wniosku Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" powinna mieć treść zawartą w sentencji niniejszej uchwały.

=====