

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 24 lutego 1994 r.
I PZP 63/93**

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

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 lutego 1994 r., wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich 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 ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród b. sędzia, który zrzekł się stanowiska sędziego i został odwołany z tego stanowiska przez Prezydenta R.P., po przepracowaniu w charakterze sędziego co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który rozdzielono nagrody?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Sędziemu, który zrzekł się swojego stanowiska i został odwołany przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej po przepracowaniu w ciągu roku co najmniej 6 miesięcy, nie przysługuje nagroda z zakładowego funduszu nagród, chyba że zachodzą okoliczności określone w § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy, Plac i Spraw Socjalnych z dnia 17 lutego 1986 r. w sprawie określenia przypadków i warunków, w których pracownik nabywa prawo do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku (Dz. U. Nr 5, poz. 30).

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

Zagadnienie prawne przedstawione przez Rzecznika Praw Obywatelskich zrodziło się w związku z odmową przez prezesa sądu rejonowego wypłacenia nagrody z zakładowego

funduszu nagród (za 1992 r.), proporcjonalnie do przepracowanego okresu, sędziemu, którego stosunek służbowy rozwiązał się w wyniku zrzeczenia się przez niego stanowiska i odwołania go w następstwie tego przez Prezydenta, na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa. Podstawą odmowy było uznanie, że rozwiązanie stosunku służbowego w następstwie zrzeczenia się stanowiska należy traktować tak, jak wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracownika.

Pogląd ten zwalcza Rzecznik Praw Obywatelskich starając się wykazać, że przy odwołaniu ze stanowiska na skutek jego zrzeczenia się, nie mamy do czynienia z sytuacją prawną podobną do wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownika, lecz sytuacją analogiczną do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

Odwołanie sędziego ze stanowiska wskutek zrzeczenia się przez niego stanowiska w ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich różni się znacznie od wypowiedzenia umowy o pracę. Zasadnicza różnica polega na tym, że do rozwiązania stosunku służbowego może dojść tylko przy działaniu trzech podmiotów, tj. sędziego (oświadczenie woli o zrzeczeniu się stanowiska), Krajowej Rady Sądownictwa (jej wniosek do Prezydenta RP o odwołanie sędziego) oraz Prezydenta (decyzja o odwołaniu). Oznacza to, że samo oświadczenie sędziego o zrzeczeniu się stanowiska nie wywołuje automatycznie skutku w postaci rozwiązania stosunku służbowego, a przy tym, z uwagi na wymogi w zakresie konieczności działania jeszcze dwóch podmiotów, termin rozwiązania stosunku służbowego może być bardzo odległy w czasie od daty zrzeczenia się stanowiska przez sędziego. Ponadto działania Krajowej Rady i Prezydenta RP mają charakter merytoryczny i stanowią niezbędną, materialno-prawną przesłankę rozwiązania stosunku służbowego sędziego.

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich, z tych względów w zakresie prawa byłego sędziego do nagrody z zakładowego funduszu nagród jest to sytuacja najbardziej zbliżona do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, w wyniku porozumienia zakładów pracy. Dlatego jest on zdania, że w drodze analogii należy zastosować art. 6 ust. 2 pkt 9 w zw. z pkt 2 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141) i uznać, że sędzia, który został odwołany wskutek zrzeczenia się stanowiska, jeżeli przepracował w tym charakterze co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który dzielona jest nagroda, ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu. Nieco zagadkowo brzmi w tych stwierdzeniach formuła o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, w wyniku porozumienia zakładów pracy i łączenie ze sobą przepisu art. 6 ust. 2 pkt 9 (porozumienie stron) z art. 6 ust. 2 pkt 2 (porozumienie zakładów pracy), zwłaszcza że w uzasadnieniu wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich brakuje wyjaśnienia w tym względzie, w tym głównie dlaczego w kontekście rozważanego problemu mówi się o

"porozumieniu zakładów pracy". W szczególności nie można przyjąć, że idzie o "porozumienie" Krajowej Rady Sądownictwa z Prezydentem RP.

W obu stanowiskach przedstawionych we wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich, przyjmuje się założenie, że w istniejących uregulowaniach prawnych, dotyczących nagród z zakładowego funduszu nagród w jednostkach państwowych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, występuje luka, która wymaga wypełnienia w drodze analogii.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jest oczywiste, że odwołanie sędziego przez Prezydenta RP wskutek zrzeczenia się stanowiska, jest aktem prawnym (czynnością prawną w szerokim rozumieniu), który nie może być utożsamiany ani z wypowiedzeniem umowy, ani z rozwiązaniem umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jak również zasadniczo odmienny jest mechanizm rozwiązania stosunku pracy w wyniku odwołania sędziego ze stanowiska oraz sposób rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i w drodze porozumienia stron. W art. 6 ust. 2 ustawy z 10 lipca 1985 r. wyliczone zostały sytuacje (stany faktyczne), w których pracownikom przysługuje nagroda z zakładowego funduszu nagród mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku. W katalogu tych zdarzeń, (w wyniku których następuje rozwiązanie stosunku pracy lub zawieszenie obowiązku wykonywania pracy w danym zakładzie pracy), nie wymienia się odwołania sędziego, ani też wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy. Stąd też należałoby uznać, że nagroda nie przysługuje nie dlatego, iż rozwiązanie stosunku pracy przez odwołanie przez Prezydenta RP w wyniku zrzeczenia się stanowiska sędziowskiego należy traktować tak, jak wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracownika, lecz z tej racji, że taki sposób rozwiązania stosunku pracy nie został po prostu uwzględniony w katalogu stanów faktycznych ujętych w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. Pozostaje jednak pytanie, czy w drodze analogii - jak sugeruje to Rzecznik Praw Obywatelskich - nie należałoby do omawianej sytuacji faktycznej zastosować przepisu art. 6 ust. 2 pkt 9 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. Odpowiedź na nie zależy od tego, czy uznamy, iż odwołanie sędziego przez Prezydenta RP w następstwie zrzeczenia się stanowiska jest analogicznym sposobem rozwiązania stosunku pracy do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a więc, czy różnice między nimi mają charakter jakościowy, czy raczej drugorzędny.

Nie ulega wątpliwości, że od strony konstrukcyjnej są to różnego rodzaju akty prawne. W wypadku odwołania sędziego rozwiązanie stosunku następuje w wyniku aktu prawnego Prezydenta RP, a więc w drodze czynności jednostronnej, choć możliwej, a jednocześnie obligatoryjnej, tylko w razie wyrażenia woli przez sędziego, który musi złożyć oświadczenie o zrzeczeniu się swojego stanowiska. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest natomiast czynnością prawną dwustronną, a więc zawierającą w sobie

zgodne oświadczenia obu stron umowy. Jakkolwiek w wypadku sędziego, formalne rozwiązanie stosunku służbowego następuje w wyniku aktu prawnego Prezydenta RP, to jednak w sensie materialnym, jest ono w istocie następstwem przejawienia woli rozwiązania stosunku pracy przez sędziego, gdyż art. 59 § 1 pkt 1 ustawy o ustroju sądów powszechnych należy interpretować jako zobowiązujący Krajową Radę Sądownictwa do wystąpienia - w razie zrzeczenia się przez sędziego swojego stanowiska - ze stosownym wnioskiem do Prezydenta RP oraz zobowiązujący również Prezydenta RP do dokonania aktu odwołania sędziego. Wynika to między innymi z zasady wolności pracy. Wprawdzie przepisy prawa o ustroju sądów powszechnych nie ustalają terminu, w ciągu którego sędziemu powinno zostać doręczone zawiadomienie o odwołaniu (a wcześniej dokonanie aktu odwołania), lecz nie zmienia to w niczym zasady, iż rozwiązanie stosunku służbowego następuje w wyniku inicjatywy i woli sędziego, która musi być respektowana przez Krajową Radę Sądownictwa, jak i przez Prezydenta RP, nawet, gdy organy te są przeciwne odejściu danego sędziego ze służby sędziowskiej.

Licząc się z tego typu sytuacjami, ustawodawca w niektórych pragmatykach służbowych stara się ten problem uregulować w taki sposób, by oddzielić od siebie wypadki, w których w istocie rozwiązanie stosunku pracy następuje w wyniku zgodnej woli stron, od tych, w których odwołanie w następstwie rezygnacji pracownika odbywa się wbrew woli organu odwoławczego, bądź przy braku aprobaty z jego strony. Jest to powód, obok względów formalnych, który nie pozwala na postawienie znaku równości między odwołaniem sędziego a wypowiedzeniem umowy o pracę przez zakład pracy (art. 6 ust. 2 pkt 8 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r.).

Dla przykładu w ustawie z 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 14, poz. 113) przewidywano, że stosunek pracy z pracownikiem naukowo-dydaktycznym ulega rozwiązaniu na wniosek pracownika, złożony co najmniej na trzy miesiące przed końcem roku akademickiego lub w każdym czasie za zgodą stron. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie stwierdzał organ uprawniony do mianowania na dane stanowisko. Natomiast według wcześniejszej Karty praw i obowiązków nauczyciela (ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. - Dz. U. Nr 16, poz. 114) z mianowanym nauczycielem akademickim (nauczycielem) należało rozwiązać stosunek pracy na jego wniosek. Zwolnienie nauczyciela akademickiego (nauczyciela) na jego wniosek powinno nastąpić nie później niż z chwilą zakończenia zajęć w danym roku szkolnym. Termin ten mógł ulec skróceniu, co pozostawało jednakże bez wpływu na fakt, że w takim wypadku rozwiązanie stosunku pracy następowało na wniosek nauczyciela akademickiego (nauczyciela) przez wypowiedzenie. Decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy podejmował przy tym organ uprawniony do mianowania. Według ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany (między innymi) na mocy porozumienia stron oraz przez oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu, z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Natomiast według Karty Nauczyciela (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem rozwiązuje się na jego wniosek, a ponadto może być rozwiązany w trybie porozumienia stron. Z przepisów tych wynika dobitnie odróżnienie rozwiązania stosunku pracy na wniosek nauczyciela akademickiego (nauczyciela) i rozwiązania go za zgodą stron, bądź w trybie porozumienia stron. Nie zawsze przy tym przepisy przewidywały obok rozwiązania stosunku pracy na wniosek nauczyciela także rozwiązanie za zgodą stron czy w trybie porozumienia stron (Karta praw i obowiązków nauczyciela z 1972 r.) a jednocześnie niedwuznacznie wynikało z nich, że rozwiązanie na wniosek nauczyciela nie może być identyfikowane z porozumieniem stron.

Przytoczone wyżej uregulowania prawne potwierdzają konkluzję, że rozwiązanie stosunku pracy (służbowego) na wniosek pracownika (zrzeczenie się stanowiska) stanowi odrębną kategorię prawną, różniącą się od porozumienia stron (rozwiązania za zgodą stron). W wypadkach, gdy ustawodawca chce, by do pracownika mianowanego miały zastosowanie reguły obowiązujące w zakresie porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę, to z reguły daje temu wraz przewidując obok rozwiązania na wniosek, także możliwość rozwiązania za zgodą stron, bądź w drodze porozumienia stron. Skoro zaś możliwości takiej ustawodawca nie przewidział w ustawie o ustroju sądów powszechnych, to należy uznać, iż zakłada on, że po pierwsze, obok odwołania sędziego w wyniku zrzeczenia się przez niego swojego stanowiska nie ma potrzeby tworzenia jeszcze innych możliwości rozwiązania stosunku służbowego z jego inicjatywy (za zgodą stron, czy w drodze porozumienia stron) oraz, po drugie, że odwołanie to jakościowo różni się od rozwiązania za porozumieniem stron (za zgodą stron).

Prowadzi to do wniosku, że brak jest podstaw do identyfikowania odwołania wskutek zrzeczenia się stanowiska za porozumieniem stron, a wobec tego także i do przyznania sędziemu nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli nie przepracował on całego roku.

Nie oznacza to jednak, że sędziemu odwołanemu po zrzeczeniu się stanowiska nie będzie w żadnym wypadku przysługiwała nagroda z zakładowego funduszu nagród. Ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. w art. 6 ust. 5 udzieliła bowiem Ministrowi Pracy, Płac i Spraw Socjalnych delegacji do uregulowania w drodze rozporządzenia innych przypadków i warunków, w których nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie całego roku. W wykonaniu tej delegacji zostało wydane rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 lutego 1986 r. w sprawie określenia przypadków i warunków, w których pracownik nabywa prawo do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie całego roku (Dz. U. Nr 5, poz. 30). W § 1 ust. 1 pkt 3 stwierdza ono, że roczna nagroda z zakładowego funduszu nagród w

państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie całego roku kalendarzowego (obrachunkowego) w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika lub na mocy porozumienia stron w związku ze zmianą miejsca zamieszkania z powodu: a) przeniesienia służbowego małżonka do pracy w innej miejscowości, b) podjęcia pracy w miejscu zamieszkiwania lub w pobliżu, pod warunkiem że poprzednio pracownik zatrudniony był w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy, c) przeprowadzeniu się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości, d) niewykonania przez zakład pracy wynikającego z przepisu prawa lub umowy obowiązku zapewnienia pracownikowi mieszkania, e) podjęcia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami przez pracownika zatrudnionego niezgodnie z wyuczonym zawodem.

Przepis ten mówi przy tym o rozwiązaniu stosunku pracy, a nie umowy o pracę i o rozwiązaniu przez pracownika, a nie o rozwiązaniu przez pracownika za wypowiedzeniem. Nie ma więc potrzeby rozróżnienia umowy o pracę od stosunku służbowego sędziego jak również nie ma potrzeby analizowania czy odwołanie sędziego zrzekającego się stanowiska następuje "za wypowiedzeniem". Odwołanie sędziego w wyniku zrzeczenia się stanowiska należy traktować jako przypadek rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Należy także zauważyć, że przypadki wymienione wyżej w podpunktach a-d mogą występować w praktyce przy rozwiązaniu stosunku pracy sędziego. Dotyczy to zwłaszcza przypadków z podpunktów b i d, w związku z regulacją art. 75 prawa o ustroju sądów powszechnych stanowiącego, że sędzia powinien mieszkać w miejscowości będącej siedzibą sądu, w którym pełni służbę, a prezes sądu wojewódzkiego w stosunku do sędziego sądu rejonowego oraz sędziego sądu wojewódzkiego, zaś prezes sądu apelacyjnego w stosunku do sędziego tego sądu w wyjątkowych wypadkach może wyrazić zgodę na zamieszkanie sędziego w innej miejscowości. Ze względów praktycznych do sędziego nie może znaleźć natomiast zastosowania przypadek wymieniony wyżej w podpunkcie e.

Zaznaczyć należy, że w wymienionych wypadkach warunku nabycia prawa do nagrody jubileuszowej nie stanowi wymaganie przepracowania sześciu miesięcy w ciągu roku.

Mając na względzie powyżej wskazane przesłanki oraz przyjęty tok rozumowania Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi, która ujęta została w sentencji uchwały.

=====