

Uchwała z dnia 10 stycznia 2007 r.

III PZP 6/06

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczy-szyn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w R. o odszkodowanie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie postanowieniem z dnia 12 października 2006 r. [...]

„Czy w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę winna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

W oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 12 października 2006 r. [...] wydanym na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie rozpoznając apelację w sprawie z powództwa Jana K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Puławach z dnia 26 kwietnia 2006 r. [...], przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: „Czy w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, winna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy ?”

Przedstawione zagadnienie sformułowano na tle następującego stanu faktycznego. Powód Jan K. z dniem 1 kwietnia 1990 r. został powołany przez Wojewodę L. na stanowisko kierownika Rejonowego Biura Pracy w R. Z dniem 1 czerwca 2004 r. zgodnie z art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) powód stał się z mocy prawa dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w R. Starosta R. odwołał powoda z zajmowanego stanowiska z dniem 27 września 2005 r. Odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a okres wypowiedzenia kończył się w dniu 31 grudnia 2005 r. Pismo odwołujące powoda z zajmowanego stanowiska nie wskazywało przyczyny odwołania. Starosta R. nie zwrócił się również przed odwołaniem powoda o opinię do Powiatowej Rady Zatrudnienia Powiatu R. Powód w pozwie domagał się przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy w wyżej wskazanym stanie faktycznym oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanego odszkodowanie w kwocie 10.394,40 zł. Sąd ten uznał, że uchylene ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) art. 69 pkt 2 lit. b k.p. spowodowało, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może dochodzić odszkodowania w razie odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę w obu wypadkach, w których pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługują roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia tej umowy, a mianowicie, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Konsekwencją uchylenia art. 69 pkt 2 lit. b k.p. było w ocenie Sądu pierwszej instancji także to, że w stosunku do odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem zaktualizował się ustanowiony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu tej umowy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Lublinie, rozpoznając apelację pozwanego, uznał, że powyższa kwestia stanowi zagadnienie prawne, które powinien rozstrzygnąć Sąd Najwyższy. W uzasadnieniu pytania prawnego skierowanego do Sądu Najwyższego wskazał argumenty, które przemawiały przeciwko wykładni prawa przedstawionej w wyroku Sądu pierwszej instancji. Uznał bowiem, że zgodnie z art. 69 k.p. przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się, jeżeli przepisy Kodeksu pracy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania (oddział 1 rozdział III dział

drugi Kodeksu pracy) nie stanowią inaczej. Z kolei przepis art. 70 § 1 k.p. jest podstawowym przepisem modyfikującym sposób rozwiązania stosunku pracy z powołania w stosunku do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym można przyjąć, że dopuszczenie w art. 69 k.p. możliwości żądania przez odwołanego pracownika odszkodowania nie przesądza o tym, iż odszkodowanie to należy się pracownikowi w razie nieuzasadnionego odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy. Uchylenie art. 69 pkt 2 lit. b k.p. nie rozstrzyga bowiem o tym, w jakich wypadkach można żądać odszkodowania. Ta kwestia powinna być rozpatrywana w powiązaniu z treścią przepisów art. 70 k.p. Skoro te przepisy nie wymagają uzasadnienia odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, to w razie takiego odwołania pracownik może żądać odszkodowania, jeżeli przy odwołaniu nastąpiło naruszenie określonych przepisów prawa, a nie w braku zasadności odwołania.

Dokonując analizy przedstawionego zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odwołanie z zajmowanego stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania zostało uregulowane w art. 70 k.p. Zgodnie z tą regulacją akt odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska, podobnie jak akt powołania pracownika na stanowisko, wywiera podwójny skutek: 1) pozbawia pracownika stanowiska powierzonego aktem powołania na stanowisko, 2) rozwiązuje stosunek pracy nawiązany aktem powołania na stanowisko. Przepis art. 70 § 1 k.p. stanowi, że pracownik może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Zgodnie z art. 70 § 1² k.p. stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego rozdziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.) lub z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 i 53 k.p. (art. 70 § 3 k.p.). Odwołanie powinno być dokonane na piśmie (art. 70 § 1¹ k.p.).

W przedstawionej wyżej regulacji nie została określona treść pisemnego aktu odwołania, co mogłoby sugerować, że zgodnie z art. 69 k.p. ma zastosowanie art. 30 § 4 k.p. i akt odwołania powinien wskazywać przyczynę odwołania zarówno gdy od-

wołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i gdy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W stosunku do odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem takie wnioskowanie nie jest uzasadnione ze względu na ustanowioną w art. 70 § 1 k.p. zasadę swobody odwołania pracownika. Zgodnie z art. 70 § 1 k. p. odwołanie może nastąpić w każdym czasie. Dopuszczalność odwołania pracownika w każdym czasie oznacza, że odwołanie nie wymaga uzasadnienia, ponieważ w danym momencie (w danym czasie) może nie być przyczyny uzasadniającej odwołanie, a przepis wyraźnie stanowi, że odwołanie może nastąpić w dowolnie wybranym momencie. Akt odwołania pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę jest czynnością prawną oderwaną od przyczyny (czynnością prawną abstrakcyjną), a nie czynnością prawną uwarunkowaną istnieniem określonej przyczyny (czynnością prawną kauzalną, por.: W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz (suplement), Warszawa 2004, s. 28). Zgodnie bowiem z art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli przepisy oddziału Kodeksu pracy dotyczącego powołania nie stanowią inaczej. Do odwołania ze stanowiska w sposób przewidziany w art. 70 § 1 k.p. obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie może mieć bezpośredniego zastosowania na podstawie odesłania zawartego w art. 69 k.p., skoro z odesłania zawartego w tym przepisie wynika w sposób oczywisty, że zmiany w przepisach dotyczących umownych stosunków pracy nie mogą modyfikować ani uchylać szczególnych uregulowań dotyczących stosunków pracy na podstawie powołania. Przyjęcie tezy, że odwołanie ze stanowiska wymaga uzasadnienia oraz podania pracownikowi przyczyny dokonanego odwołania w dużej mierze podważa praktyczny sens instytucji powołania, wyrażający się głównie w powiązanej z tą instytucją zasadzie, że odwołanie nie wymaga uzasadnienia i może nastąpić w dowolnym momencie

Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) ustawodawca uchylił przepis art. 69 pkt 2 lit. b k.p. i umożliwił pracownikowi odwołanemu z zajmowanego stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę dochodzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem odwołania. Należy zatem uznać, że pracownikowi, który został odwołany z zajmowanego stanowiska w sposób rów-

noznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, przysługuje roszczenie o odszkodowanie tylko wtedy, gdy odwołanie nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących odwołania. Natomiast z tego, że odwołanie pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę nie jest czynnością kauzalną, wynika, iż nie wymaga ono uzasadnienia, a tym samym brak uzasadnienia nie może stanowić podstawy żądania odszkodowania, podobnie jak w wypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony (por.: W. Sanetra, jw., s. 28). Uzupełniająco warto też zwrócić uwagę na przyczynę, która spowodowała, że ustawodawca uchylił art. 69 pkt 2 lit. b k.p. Rządowy projekt ustawy, która uchyliła art. 69 pkt 2 lit. b k.p., zawiera następujące wyjaśnienie potrzeby uchylenia tego przepisu: „udostępnienie drogi sądowej pracownikom, którzy niezgodnie z przepisami prawa zostali odwołani ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania ich stosunku pracy za wypowiedzeniem (zagwarantowanie prawa dochodzenia odszkodowania) - z uwagi na art. 77 Konstytucji RP" (Sejm IV kadencji, druk sejmowy nr 1162 z dnia 25 listopada 2002 r., uzasadnienie projektu ustawy, część II, akapit 1, pkt 2). W toku prac sejmowych nad projektem potrzeba uchylenia art. 69 pkt 2 lit. b k.p. była traktowana jako oczywista. Z zacytowanego uzasadnienia potrzeby uchylenia art. 69 pkt 2 lit. b k.p. jednoznacznie więc wynika, że wyeliminowanie tego przepisu nie nastąpiło w celu zwiększenia ochrony trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie powołania poprzez uzależnienie dopuszczalności odwołania pracownika przez organ powołujący w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę od istnienia przyczyny uzasadniającej to odwołanie. Ustawodawca, uchylając art. 69 pkt 2 lit. b k.p., usunął tylko oczywistą wadę systemu prawa, że ustawy, które ustanawiały nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania z pracownikami na określonych stanowiskach, przewidywały niekiedy ograniczenia swobody odwołania pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, a ze względu na wyłączenia zawarte w art. 69 pkt 2 lit. a i b k.p. naruszenie tych przepisów przez organ odwołujący nie wiązało się z żadną sankcją. Faktycznie więc ustawodawca, uchylając art. 69 pkt 2 lit. b k.p. ograniczył roszczenia, których może w omawianym wypadku dochodzić odwołany pracownik, do odszkodowania, wyłączając roszczenie o przywrócenie do pracy.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak na wstępie.

=====