

Uchwała z dnia 9 listopada 1994 r.
I PZP 46/94

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędzia SN: Kazimierz Jaśkowski, Sędzia SA: Barbara Wagner,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Iwony P. przeciwko Spółce z o.o. "K.D." w G. o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 9 listopada 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni postanowieniem z dnia 15 września 1994 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.:

Czy zawarte w umowie o pracę zastrzeżenie dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia jest dopuszczalne w świetle art. 36 § 1 pkt 3 kodeksu pracy, w przypadku udzielenia odpowiedzi pozytywnej na pytanie pierwsze, czy dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia jest postanowieniem mniej czy bardziej korzystnym w rozumieniu art. 18 § 2 kodeksu pracy ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nie określony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 kodeksu pracy.

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

Przedstawiony przez Sąd Wojewódzki w Gdańsku-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni problem prawny ujęty w pytaniu skierowanym do Sądu Najwyższego powstał na tle sprawy, w której powódka Iwona P. pozwem skierowanym przeciwko "K.D." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. domagała się przywrócenia jej do pracy podnosząc, iż pozwana Spółka rozwiązała z nią umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy przed upływem okresu zasiłkowego.

Wyrokiem z dnia 6 października 1993 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku zasądził na rzecz powódki kwotę 21.249.999 zł tytułem odszkodowania (wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia), za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Wydanie tego wyroku poprzedzone zostało następującymi ustaleniami Sądu. Powódka powołana została na Prezesa - członka Zarządu Spółki z o.o. "K.D." w G. w akcie notarialnym. Z umowy spółki wynika, że Zarząd Spółki składa się z 2 do 5 członków powołanych przez Radę Nadzorczą na okres pięciu lat. Spośród członków zarządu rada ustanawia prezesa i wiceprezesa zarządu. W dniu 31 grudnia 1991 r. Sąd Rejonowy w Gdańsku postanowił wpisać pozwaną Spółkę do rejestru handlowego oraz wpisać do niego powódkę jako Prezesa Zarządu. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 3 grudnia 1992 r. powódkę odwołano z funkcji Prezesa Zarządu i członka Zarządu. Strony dodatkowo zawarły między sobą umowę o pracę na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki. Umowa o pracę z dnia 1 października 1992 r. stanowiła kontynuację umowy poprzednio zawartej. Po odwołaniu z funkcji Prezesa i członka Zarządu - powódka od dnia 12 grudnia 1992 r. do dnia 7 września 1993 r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 8 czerwca 1993 r. pozwana Spółka rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z dniem 4 czerwca 1993 r.

Dzień 4 czerwca 1993 r. był 176 dniem nieobecności powódki w pracy z powodu choroby. Ze stanu faktycznego sprawy wynika więc, że pozwana Spółka naruszyła w sposób rażący przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., rozwiązując z powódką stosunek pracy z powodu pobierania zasiłku chorobowego (180 dni).

Przepis art. 56 k.p. stanowi, iż pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie.

Powódka wniosła o przywrócenie do pracy jednakże Sąd Pracy zasądził na jej rzecz odszkodowanie. Sąd uznał bowiem, iż strony wiązała stosunek pracy na podstawie powołania (art. 68 k.p.). Powódka zajmowała bowiem stanowisko Prezesa Zarządu Spółki, na które powołana została uchwałą Rady Nadzorczej. Również uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 3 grudnia 1992 r. powódka odwołana została z tego stanowiska. Sąd Pracy przyjął, że ponieważ w przypadku stosunku pracy na podstawie powołania sam akt powołania powoduje powstanie stosunku pracy, wobec tego umowy o pracę, które strony między sobą zawarły, są nieważne. Ponadto, z uwagi na to, że przepis art. 69 k.p., mający zastosowanie do stosunku pracy z powołania, wyłącza zastosowanie przepisów o przywróceniu do pracy, Sąd Pracy zasądził - przewidziane alternatywnie - odszkodowanie (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

W rewizji od wyroku Sądu Rejonowego powódka między innymi podniosła, że stosunek pracy został z nią nawiązany przez Radę Nadzorczą pozwanej Spółki na podstawie umowy o pracę, nie zaś, jak przyjął Sąd Pracy, na podstawie powołania. Twierdzi też ona, że zasądzając odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia Sąd Pracy naruszył przepis art. 58 k.p., gdyż łącząca strony umowa o pracę przewidywała dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia, a zatem przysługuje jej prawo do odszkodowania w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia.

Rozpoznając rewizję powódki Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych doszedł do wniosku, że kwestią wątpliwą jest, czy zawarte w umowie o pracę zastrzeżenie dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia jest dopuszczalne w świetle art. 36 § 1 pkt 3 k.p. oraz czy dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia jest postanowieniem mniej czy bardziej korzystnym w rozumieniu art. 18 § 2 k.p. Bezsporne jest w sprawie, że powódka została powołana na stanowisko Prezesa Zarządu pozwanej Spółki uchwałą Rady Nadzorczej oraz to, że następnie strony zawarły umowę o pracę. Umową tą, zawartą na czas nie określony, działający w imieniu zakładu pracy członkowie Rady Nadzorczej powierzyli powódce obowiązki Prezesa Zarządu Spółki "K.D.". Rozpoznając sprawę w I instancji Sąd Pracy przyjął, że stosunek pracy pomiędzy stronami został nawiązany w drodze powołania i na tej podstawie stwierdził, że łącząca strony umowa o pracę jest nieważna. Natomiast w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wobec nie wyjaśnienia przez Sąd Pracy wszystkich istotnych okoliczności sprawy, na tym etapie postępowania, nie można ostatecznie rozstrzygnąć, czy łącząca strony umowa o pracę jest nieważna. Nie przesądzając jednakże tej kwestii Sąd rewizyjny jest zdania, iż istotne znaczenie dla ostatecznego stanowiska w rozpatrywanej sprawie ma to, czy w drodze umowy o pracę strony mogą swobodnie wydłużać przewidziany przepisem art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż wyjaśnienie tej kwestii może mieć wpływ na wysokość ewentualnego odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. Sąd ten - jak pisze w uzasadnieniu swojego pytania - skłania się ku pogładowi, że okresy wypowiedzenia przewidziane w art. 36 k.p. mają charakter okresów sztywnych i jako takie nie mogą być wolą stron wydłużane. Ustawodawca w art. 36¹ § 1 k.p. wyraźnie uczynił "wyjątek w kierunku możliwości, w pewnych ściśle określonych okolicznościach, skrócenia okresu wypowiedzenia". Należy zatem wnioskować, że gdyby ustawodawca dopuszczał także możliwość wydłużenia okresów

wypowiedzenia, uczyniłby to również w wyraźny sposób, zamieszczając w kodeksie pracy odpowiednie przepisy. Brak jest również - zdaniem Sądu rewizyjnego - podstaw do przyjęcia, że postanowienie umowy o pracę, przewidujące dłuższy, niż to wynika z przepisu art. 36 k.p. okres wypowiedzenia, jest jednoznacznie bardziej korzystne dla pracownika. Kryterium "korzystności" należałoby tu oceniać w chwili zawarcia umowy," a wówczas nie sposób jest przewidzieć, czy w przyszłości np. wobec innej propozycji pracy, pracownik nie będzie zainteresowany wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę". Przyjęcie przeciwnej koncepcji, tj. uznanie, że kryterium "korzystności" podlega ocenie w chwili rozwiązania umowy o pracę "prowadziłoby do całkowitej dowolności po stronie pracownika w zakresie uchylenia się od skutków takiego postanowienia, gdyż pracownik zainteresowany wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę mógłby każdorazowo wykazywać, że postanowienie umowy o pracę przewidujące dłuższy okres wypowiedzenia, niż to wynika z przepisu art. 36 k.p., jest dla niego niekorzystne, a zatem, w myśl art. 18 § 2 k.p. - nieważne".

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał przy tym na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78 oraz wyrok z dnia 20 lipca 1981 r., I PRN 63/81, w których Sąd ten stwierdził, że okresy wypowiedzenia z art. 36 k.p. mają charakter okresów sztywnych, z czego, zdaniem Sądu rewizyjnego, wynika, iż okresy wypowiedzenia nie mogą być wolą stron wydłużane. Mimo tego jednak Sąd ten uznał, że sprawa nie jest oczywista. Swoje wątpliwości w tej kwestii Sąd ten uzasadnił odwołując się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r., I PZP 46/93, a konkretnie do pewnych stwierdzeń w niej zawartych, w świetle których - zdaniem Sądu rewizyjnego - rodzić się może pytanie, czy okresy wypowiedzenia nie mogą być wydłużane wolą stron. W szczególności Sąd rewizyjny wskazał na to, iż w powołanej uchwale Sąd Najwyższy stwierdza, że z treści ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz. U. Nr 21, poz. 84) "nie wynika, aby ingerowała ona w regulację porozumień płacowych, a tym bardziej w treść indywidualnych stosunków pracy, w pełni znajduje w szczególności zastosowanie reguła art. 18 § 2 k.p., z której wynika, że umowa o pracę może kształtować treść stosunku pracy w sposób korzystniejszy niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy".

Przed sformulowaniem odpowiedzi na przedstawione mu pytanie prawne Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosunek między postanowieniami umów o pracę a przepisami prawa pracy określony został w sposób generalny w art. 18 k.p., który przez samego prawodawcę uznany został za formułujący podstawową zasadę prawa pracy. W sposób ogólny wyznacza on granice autonomii woli stron stosunku pracy, a przy tym to co jest w nim najistotniejsze, to sformułowanie reguły, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, gdyż w przeciwnym razie są one nieważne. Oznacza to tym samym, że zasadą jest, iż postanowienia korzystniejsze dla pracownika są dopuszczalne i wiążą strony stosunku pracy. Oznacza to także, że odmienna reguła, a mianowicie, iż strony nie mogą w umowie zawrzeć postanowień mniej ani bardziej korzystnych dla pracowników, musi być wyraźnie przewidziana w przepisie szczególnym (musi wyraźnie wynikać z jego bezpośredniego brzmienia lub ze sposobu zredagowania) i - jako wyjątkowa - nie może być interpretowana i stosowana w sposób rozszerzający. Przepis art. 36 k.p. sformułowany jest wprawdzie w sposób kategoriyczny, ale nie oznacza to jednak, że na jego tle wykluczone jest stosowanie reguły uprzywilejowania pracownika z art. 18 k.p. Jakkolwiek w powołanych przez Sąd rewizyjny wyrokach Sądu Najwyższego mowa jest o tym, iż okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych, to jednak należy zaakcentować, iż Sąd ten nie mówi w nich, że są to okresy bezwzględnie wiążące czy też, że przepisy, w których są

one określone, są przepisami ściśle bezwzględnie obowiązującymi. Wypowiedzi Sądu Najwyższego na temat okresów wypowiedzenia jako okresów o charakterze sztywnym (por. orzeczenie z dnia 30 lipca 1981 r., I PRN 63/81, OSNCP 1982 z. 1 poz. 18; orzeczenie z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, OSPiKA 1979 z. 10 poz. 188 z krytyczną glosą M. Taniewskiej; orzeczenie z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, Służba Pracownicza 1983 nr 9 s. 26) sformułowane zostały na tle dość szczególnych stanów faktycznych i w związku z tym nie miały charakteru stwierdzeń generalnie wyjaśniających znaczenie woli stron dla określenia długości okresów wypowiedzenia. Ich sens na tle poszczególnych spraw może być przy tym różnie odczytywany. Na uwadze należy mieć także zmiany jakie zachodziły i zachodzą w regulacjach kodeksu pracy w zakresie związania stron kodeksowymi regulacjami długości wypowiedzenia, terminów wypowiedzenia, a także - szerzej - odnoszącymi się do zasad i sposobów rozwiązywania przez strony umów o pracę. Ich celem jest wyraźnie złagodzenie ograniczeń przewidzianych w pierwotnym brzmieniu odnośnych przepisów kodeksu pracy, czego dowodem jest między innymi wprowadzenie przepisu przewidującego, że strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy (art. 36 § 6 k.p.), czy też przepisu pozwalającego zakładowi pracy - na zasadzie wyjątku - na jednostronne skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.).

Oznacza to poszerzenie zakresu autonomii woli stron stosunku pracy, czemu jednocześnie towarzyszy mocniejsze zaakcentowanie zasady uprzywilejowania pracownika, co znalazło wyraz zwłaszcza w projektowanych zmianach kodeksu pracy, a także w uchwalonej już przez Sejm zmianie przepisów o układach zbiorowych pracy (dział jedenasty k.p.).

Prima facie można by sądzić, że przeciwko dopuszczalności umownego przedłużenia okresów wypowiedzenia przemawia przepis art. 36 § 5 k.p., który stanowi, że jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w art. 36 § 1 pkt 1 k.p., okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym stanowi art. 36 § 1 pkt 2 - 3 miesiące. Przepis ten przewiduje bowiem możliwość przedłużenia długości okresu wypowiedzenia w drodze umowy o pracę jedynie z 2 tygodni do jednego miesiąca i z 1 miesiąca do trzech miesięcy, ograniczając przy tym zakres korzystania z tej możliwości jedynie do przypadków zatrudnienia pracownika na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. Dopuszcza on przy tym takie przedłużenie okresu wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy, tj. nie tylko dla zakładu pracy, lecz także pracownika.

W stanie faktycznym sprawy, która stała się powodem pytania zaadresowanego do Sądu Najwyższego w umowie o pracę dłuższy okres wypowiedzenia (12 miesięcy) przewidziano jedynie dla zakładu pracy (k. 4), co znalazło odbicie w sposobie zredagowania odpowiedzi Sądu Najwyższego. Z punktu widzenia zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) jest bowiem istotne, czy wymaganie zachowania dłuższego (przedłużonego) okresu wypowiedzenia ma obowiązywać tylko pracodawcę, tylko pracownika, czy też obie strony stosunku pracy. We wprowadzeniu do kodeksu pracy przepisu art. 36 § 5 można widzieć wyrażenie przez ustawodawcę stanowiska (oceny), iż z reguły klauzuli o przedłużeniu okresu wypowiedzenia dla obu stron stosunku pracy nie można uważać za korzystniejszą dla pracownika od ogólnie ustalonych kodeksowych okresów wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowisko odmienne jest zaś możliwe, a w związku z tym możliwe jest też umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia, jeżeli ma ono dotyczyć jedynie wypowiedzenia składanego przez pracodawcę. Przepis art. 36 § 5 k.p. sytuacji takiej bowiem nie dotyczy; z jego redakcji wynika, iż zakłada się w nim, że przedłużenie okresu wypowiedzenia będzie następowało niezależnie od tego, która strona stosunku pracy dokonuje

czynności prawnej. Inaczej sprawa ma się gdy wypowiedzenia dokonuje zakład pracy, gdyż w typowej sytuacji oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy następuje wbrew woli pracownika i że wobec tego dłuższy okres wypowiedzenia jest z reguły dla niego korzystniejszy. Wprowadzenie do kodeksu pracy art. 36 § 5 nie tylko, że nie przekreśla możliwości ustanowienia przez strony dłuższego okresu wypowiedzenia dla przypadku, gdy czynności prawnej dokonuje pracodawca, lecz stanowi dodatkowe potwierdzenie stanowiska, iż przedłużenie takie jest dopuszczalne i prawnie wiążące.

Generalny charakter przepisu art. 18 k.p., jako wyrażającego podstawową zasadę prawa pracy, przy braku stwierdzenia w odnośnych przepisach (np. na wzór art. 291 § 4 k.p.), że normy przewidujące okresy wypowiedzenia są normami ściśle bezwzględnie obowiązującymi, nie pozwala na przyjęcie twierdzenia, iż stosowanie zasady z art. 18 k.p. w kontekście regulacji dotyczących okresów wypowiedzenia, jest w ogóle wykluczone. Przeciwny rezultat można by jednak osiągnąć dowodząc, że okres wypowiedzenia nie może zostać przedłużony nie z przyczyn formalno czy techniczno-prawnych (z uwagi na ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter odnośnych norm prawnych) lecz z powodów rzeczowych czy faktycznych, a mianowicie dlatego, że przedłużenie okresu wypowiedzenia jest zawsze mniej korzystne dla pracownika. W dużej mierze jest to ocena faktów, która przy tym w szczególności zależy od sytuacji istniejącej na rynku pracy. W warunkach stabilności, pewności i pełnego zatrudnienia w rzeczywistości można sensownie stawiać pytanie, czy przedłużenie okresu wypowiedzenia leży w interesie pracownika i czy w istocie nie stanowi ono nadmiernego jego skrępowania w dysponowaniu swoją siłą roboczą. Zupełnie inaczej oceny w tym zakresie muszą się jednak kształtować w warunkach bezrobocia, zwłaszcza zaś w sytuacji, gdy deficyt miejsc pracy jest tak głęboki jak w naszym kraju w ostatnim okresie. W tych warunkach bowiem z reguły dłuższy od ustawowego okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę leży w interesie pracownika.

Rację ma Sąd rewizyjny gdy stwierdza, że ocena "korzystniejszego" dla pracownika charakteru rozstrzygnięcia, zawartego w umowie o pracę musi mieć naturę zobiektywizowaną i powinna polegać na ustaleniach o charakterze ex ante, w tym znaczeniu, iż nie mogą się one odnosić do chwili, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy, ale do momentu zawarcia umowy o pracę. Obiektywizacja oceny dokonywanej na podstawie art. 18 k.p. polega między innymi na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej. Ponadto z art. 18 k.p. wynika, że postanowienie umowy o pracę jest od samego początku nieważne, gdy jest mniej korzystne dla pracownika, a nie że może się ono stać nieważne wraz ze zmieniającą się sytuacją stron stosunku pracy, czy też w następstwie zmiennych oczekiwań, żądań i ocen pracownika co do tego co jest dla niego korzystniejsze, a co nie leży w jego interesie. Ocena dokonywana na podstawie art. 18 k.p. poza tym, że powinna mieć zobiektywizowany charakter i odnosić się do chwili, w której następuje zawarcie umowy o pracę, powinna ponadto podlegać konkretyzacji wyrażającej się w uwzględnieniu sytuacji prawnej i faktycznej stron w chwili zawierania umowy o pracę. Uwzględniając przy tym aktualną sytuację na rynku pracy należy uznać, że z reguły dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy jest korzystniejszy dla pracownika i że wobec tego klauzula, która go wprowadza powinna być uznana za wiążącą, chyba, że w konkretnej sprawie istnieją jakieś wyraźne, poważne powody, by ocenę tę należało zweryfikować.

Z reguły, każda regulacja prawna, zarówno zawarta w przepisach prawa, jak i w czynnościach prawnych (umowie o pracę), nawet jeżeli generalnie poprawia sytuację

pracownika, to jednak równocześnie ma również dla niego pewne niedogodności, które w określonych okolicznościach mogą się ujawnić. Ocena "korzystności" danej regulacji dla pracownika musi więc mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla pracownika i jego interesów. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi stronami danej regulacji dla pracownika, należy przyjąć ocenę globalną i uznać, że spełnione są warunki przewidziane w art. 18 § 2 k.p., tj. że postanowienie umowy o pracę jest per saldo korzystniejsze dla pracownika. Z taką zaś sytuacją, zwłaszcza w aktualnych warunkach deficytu miejsc pracy, mamy z zasady do czynienia, gdy strony w umowie o pracę przewidują dłuższy niż określony w art. 36 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Mając na względzie powyżej przedstawioną argumentację Sąd Najwyższy na przedstawione mu pytanie prawne udzielił odpowiedzi jak w sentencji.

=====