

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 9 września 1999 r.

III ZP 5/99

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka, Teresa Romer, Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (współsprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Jana K. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjnemu „H.” S.A. w K. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, po rozpoznaniu w dniu 9 września 1999 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 577/99:

Czy wskazanie w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia daty wcześniejszej niż dzień złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu niezwłocznym stanowi naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 § 1 KP ?

podjął następującą uchwałę:

Wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 56 § 1 KP.

U z a s a d n i e

Skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 577/98, przekazał do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne wskazane w sentencji uchwały. W sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnięcia Sądy obu instancji uznały, że nie jest dopuszczalne

rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z datą wsteczną (powód otrzymał dnia 23 maja 1997 r. pismo rozwiązujące stosunek pracy z dniem 22 maja tegoż roku) i dlatego zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 56 w związku z art. 58 KP. Sąd drugiej instancji powołał się na przepis art. 61 KC (mający zastosowanie na podstawie art. 300 KP), z którego wynika, że oświadczenie pracodawcy nie może mieć mocy wstecznej. Sąd ten wskazał, że podanie przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia daty rozwiązania tego stosunku w sytuacji, gdy pismo takie pracownik otrzymuje następnego dnia po tej dacie, uznać należy za wadę pisma. Zgodnie bowiem z przepisem art. 56 KC czynność prawna wywołuje skutki przede wszystkim wyrażone w samej czynności. W przypadku, gdy czynność prawna jako sprzeczna z ustawą byłaby nieważna mogłoby wprawdzie dojść do konwalidacji tej czynności w ten sposób, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodziłyby odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 KC). Warunkiem jednak takiej konwalidacji jest uregulowanie ustawowe dopuszczające zastąpienie nieważnych postanowień czynności prawnej odpowiednimi przepisami ustawy. Według Sądu drugiej instancji taką konwalidację przepisy Kodeksu pracy przewidują w art. 18 i art. 49. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania niezwłocznego nie odsyłają jednakże do zasad określonych w art. 18 i 49 KP co oznacza, iż przy badaniu zgodności z prawem czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy bez wypowiedzenia na miejsce nieważnych postanowień takiej czynności nie wchodziłyby odpowiednie przepisy ustawy, a w szczególności art. 61 KC w związku z art. 300 KP i art. 30 § 1 pkt 3 KP. Określenie przez pracodawcę daty rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest składnikiem czynności prawnej pracodawcy przedmiotowo istotnym. Oznacza to, iż składnik ten wadliwie oznaczony pociąga za sobą następstwa określone w art. 56 § 1 KP, gdyż stanowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Skład trzech sędziów Sądu Najwyższego stwierdził, iż zasadniczym powodem skierowania pytania do rozpatrzenia przez skład powiększony jest rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego, jaka ujawniła się w związku z rozpoznawaną sprawą. W szczególności dotyczy to stanowiska wyrażonego w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 685) oraz w uchwale z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98 (OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80). W wyroku z 19 stycznia 1998 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że ponieważ rozwiązanie umowy o

pracę w trybie art. 52 KP następuje w wyniku złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli, to jego skutek rozwiązujący zgodnie z prawem nie może być określony wstecznie względem daty złożenia oświadczenia, gdyż żaden przepis na to nie pozwala. W wyroku tym Sąd Najwyższy ocenił, że w orzecznictwie kwestia ta nie budzi wątpliwości i jako przykład powołał wyrok z dnia 22 maja 1986 r., I PR 38/86 (Służba Pracownicza 1987 r. nr 1, poz. 30), w którym stwierdzono, że do rozwiązania bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 KP dochodzi w następstwie stosownego oświadczenia woli. To oświadczenie ma charakter stwarzający dopiero ze skutkiem na przyszłość nową sytuację prawną (rozwiązanie stosunku pracy). Skutek rozwiązujący takiego oświadczenia wynika z jego treści i następuje w dacie w niej oznaczonej. Czym innym jest bowiem data złożenia oświadczenia woli, a czym innym skutek rozwiązujący, który jest zgodny z treścią oświadczenia o rozwiązaniu. Nie można więc uznać, że rozwiązanie umowy następuje w dacie złożenia oświadczenia woli, a nie w dacie określonej w oświadczeniu pracodawcy. W tym zakresie nie ma zastosowania przepis art. 49 KP, który przesuwą datę rozwiązania umowy o pracę w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia. Przepis art. 61 KC rozstrzyga jedynie kwestię dotyczącą tego, jak należy postępować w przypadku, gdy powstaje wątpliwość, w jakiej chwili zostaje złożone oświadczenie woli, natomiast nie rozstrzyga zagadnienia, czy skutek czynności prawnej będzie powstawał wcześniej niż w dacie złożenia oświadczenia woli. Z istoty rozwiązania niezwłocznego wynika, iż jest to oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie. Rozwiązanie to następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale to nie znaczy, że także i bez zachowania wymagania, iż rozwiązanie nie może nastąpić przed złożeniem oświadczenia woli drugiej osobie. Konstrukcja rozwiązania niezwłocznego jest taka, że wywołuje ono skutek mimo, iż jest wadliwe, wadliwość zaś jego polegać może także i na tym, że wolą pracodawcy jest rozwiązanie stosunku pracy z określoną w piśmie datą, mimo że zostaje złożone w terminie późniejszym. Istotne z funkcjonalnego punktu widzenia jest przy tym to, że z reguły w takich przypadkach pracodawcy za datę rozwiązania umowy o pracę uważają dzień wskazany w piśmie o rozwiązaniu niezwłocznym, a nie dzień złożenia oświadczenia woli i w konsekwencji w świadectwie pracy wpisują pierwszą z tych dat.

Inne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 6 października 1998 r. stwierdzając, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który

to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP). W uzasadnieniu stwierdzono, że do przesłanek zgodnego z prawem zastosowania trybu niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nie należy podanie w piśmie pracodawcy terminu jej rozwiązania. Podawanie tego terminu nie jest konieczne dlatego, że pisemny wyraz oświadczenia woli pracodawcy musi być pracownikowi udostępniony zgodnie z art. 61 KC. Rozwiązanie stosunku pracy z wsteczną datą nie jest w świetle powołanego przepisu w ogóle możliwe. Nie ma przy tym znaczenia, czy wskazany przez pracodawcę ewentualny termin rozwiązania stosunku pracy poprzedza jedynie moment dojścia oświadczenia woli do pracownika, czy również datę podpisania pisma zawierającego to oświadczenie. W każdej z tych sytuacji ustanie stosunku pracy następuje bowiem w momencie określonym w sposób przewidziany w art. 61 KC.

Na tle tej argumentacji należy – zdaniem składu sędziów Sądu Najwyższego przedstawiającego pytanie - zgłosić następujące uwagi. Z przepisu art. 61 KC wcale nie wynika, że rozwiązanie niezwłoczne jest czynnością prawną, która ma być złożona innej osobie, ta jego właściwość wynika z samej jego natury, a nie z przepisu, którego celem jest jedynie wskazanie sposobu rozstrzygnięcia wątpliwości dotyczących momentu, który należy uważać za chwilę złożenia oświadczenia woli. Trudno przyjąć, że z art. 61 KC wynika, iż w przypadku jeżeli wolą strony - która może mylnie interpretować stan prawny - jest rozwiązanie umowy o pracę w określonej dacie (wskazanej w jej piśmie), to rozwiązanie to następuje w innej dacie (dacie złożenia oświadczenia woli). Trudno także zakładać, iż nie ma takich czynności prawnych składanych innej osobie, do istoty których należy możliwość wywołania skutku w chwili wcześniejszej niż data złożenia oświadczenia woli pod warunkiem, że oświadczenie to zostanie złożone, a to oznacza, iż art. 61 KC nie ustanawia jakiejś generalnej reguły, że wskazanie daty wcześniejszej niż data złożenia oświadczenia woli jest równoznaczne z wywołaniem skutku najwcześniej w tej drugiej dacie. Przedstawiając zagadnienie prawne podniesiono, iż wątpliwe jest twierdzenie, że w przypadku rozwiązania niezwłocznego podanie w piśmie terminu rozwiązania umowy nie należy do przesłanek tego „trybu”. Termin rozwiązania wskazywany jest przez podanie, iż jest to rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca się do tego ograniczy

to oznacza, iż wskazanym przez niego terminem rozwiązania jest data złożenia przez niego stosownego oświadczenia woli. Nie można mu jednak zabronić, by treścią swojego oświadczenia woli rozwiązał stosunek pracy w konkretnie ustalonej przez siebie dacie, która może być wcześniejsza lub późniejsza od daty złożenia oświadczenia woli. Rozwiązanie niezwłoczne charakteryzuje się tym, iż następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca jest upoważniony tylko do pozbawienia pracownika okresu wypowiedzenia, a nie do rozwiązania z nim umowy o pracę jeszcze przed złożeniem stosownego oświadczenia woli. Jeżeli zaś to czyni, to jego oświadczenie woli jest dotknięte wadą prawną. Innego zdania jest Sąd Najwyższy wyrażając w uchwale z 6 października 1998 r. pogląd, że ewentualne wskazanie w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wstecznej daty ustania stosunku pracy, nie jest w rozumieniu art. 56 § 1 KP naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wobec czego nie rodzi dla pracownika roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W takiej sytuacji stosunek pracy nie ustaje w terminie podanym w oświadczeniu pracodawcy, tylko w terminie późniejszym, ustalonym zgodnie art. 61 KC, a pracownik może dochodzić roszczeń związanych z takim przedłużonym trwaniem zatrudnienia, w szczególności wynagrodzenia za pracę bądź wynagrodzenia gwarancyjnego z tytułu pozostawania w gotowości do pracy. Skutki rozwiązania niezwłocznego z wsteczną datą są więc analogiczne do regulacji przewidzianej w art. 49 KP.

Prokurator wniósł o udzielenie odpowiedzi przeczącej na przedstawione pytanie prawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozbieżność orzecznictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do postawionego zagadnienia prawnego uzasadnia udzielenie odpowiedzi składu siedmiu sędziów tego Sądu.

Przyczyną tej rozbieżności jest odmienne rozumienie dwóch przepisów Kodeksu cywilnego (stosowanych odpowiednio do stosunków pracy na podstawie art. 300 KP). Jak wynika bowiem z art. 56 KC czynność prawna wywołuje skutki w niej przewidziane i na tej podstawie w wyroku SN z dnia 19 stycznia 1998 r. przyjęto, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić z datą poprzedzającą

złożenie oświadczenia woli w tym przedmiocie, a zatem jest ono wadliwe w rozumieniu art. 56 KP, co uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Natomiast w uchwale z dnia 6 października 1998 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje dopiero z datą dojścia do wiadomości pracownika oświadczenia woli pracodawcy (art. 61 KC w związku z art. 300 KP), tak więc wskazanie w piśmie pracodawcy wcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy nie jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie w znaczeniu określonym w art. 56 KP. Zachodzi więc konieczność rozstrzygnięcia kwestii, czy w przypadku wskazania w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia terminu wcześniejszego niż dojście tego oświadczenia do wiadomości pracownika powoduje rozwiązanie stosunku pracy z datą wskazaną przez pracodawcę, co oznaczałoby jego wadliwość w rozumieniu art. 56 KP, czy jednakże oświadczenie woli o tej treści wywołuje skutek w postaci ustania stosunku pracy dopiero z dniem dojścia do wiadomości pracownika. Należy opowiedzieć się za drugą z tych możliwości. Przemawia z tym kilka argumentów. Przede wszystkim trzeba podnieść pewną uwagę generalną dotyczącą zależności między stosunkami społecznymi (faktycznymi) a ich regulacją prawną (stosunkami prawnymi). Na tyle, na ile jest to możliwe, prawo powinno być tak interpretowane, aby nie naruszało rzeczywistości społecznej i zarazem było zrozumiałe dla ludzi. W niniejszej sprawie ta dyrektywa interpretacyjna wyraźnie wskazuje na bezskuteczność wstecznego określenia terminu rozwiązania stosunku pracy (ale nie samego rozwiązania tego stosunku). Nie ma istotnych argumentów dla przyjęcia poglądu, iż pracodawca mógłby rozwiązać stosunek pracy składając oświadczenie woli rozwiązujące ten stosunek ze skutkiem wstecznym. Jeżeli bowiem przed otrzymaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik wykonywał pracę, to byłoby niezrozumiałe, aby w następstwie tego oświadczenia pracodawcy miało się okazać, iż w ostatnim okresie pracy wykonywał ją bez podstawy prawnej. Oznaczałoby to, iż mógłby on dochodzić roszczeń za wykonywaną pracę wobec byłego pracodawcy jedynie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i następane) lub – przy przyjęciu koncepcji faktycznego stosunku pracy – na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu pracy. Nadto, jeżeli w tym ostatnim okresie zatrudnienia pracownik nie wykonywał pracy z przyczyn uznanych przez prawo pracy za usprawiedliwione, to

wsteczne rozwiązanie stosunku pracy mogłoby pozbawić go świadczeń przewidzianych przez prawo pracy lub prawo ubezpieczeń społecznych.

Według art. 49 KP w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie uzasadnia poglądu o istnieniu roszczeń z art. 56 KP w razie wskazania przez pracodawcę wstecznej daty rozwiązania stosunku pracy. Przede wszystkim nie dotyczy on wstecznego działania oświadczenia woli, lecz tylko wadliwości polegającej na określeniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Jego funkcją jest wyłączenie roszczeń z art. 45 KP (o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) oraz przyznanie w tym okresie pełnego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (§ 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Przepis art. 49 KP jest jedyną regulacją w Kodeksie dotyczącą wadliwego określenia przez pracodawcę terminu ustania stosunku pracy. Nie można z jednego szczególnego przepisu wyciągać zbyt daleko idących wniosków, jednakże raczej przemawia on za poglądem, iż wadliwe określenie terminu ustania stosunku pracy nie upoważnia pracownika do dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z art. 56 KP.

Należy także zauważyć, że naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia – i to zawartych w Kodeksie pracy, a nie w odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego – nie zawsze oznacza możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 56 KP. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego brak pouczenia przez pracodawcę o prawie pracownika do odwołania się do sądu w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – co stanowi naruszenie art. 30 § 5 KP – nie uzasadnia roszczeń z art. 45 lub 56 KP, lecz może stanowić jedynie podstawę do przywrócenia terminu do wytoczenia powództwa (art. 265 KP).

Trzeba również zgodzić się z twierdzeniem zawartym w powołanej uchwale SN z dnia 6 października 1998 r., że wskazanie daty rozwiązania stosunku pracy nie należy do istotnych elementów tego oświadczenia woli pracodawcy. Przepisy prawa

pracy nie wprowadzają bowiem tego wymogu. Określenie przedwczesnego terminu rozwiązania stosunku pracy nie mieści się zatem w pojęciu „naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie” (art. 56 § 1 KP), a tylko ich naruszenie uzasadnia roszczenia pracownika przewidziane w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić przed dojściem do wiadomości pracownika stosownego oświadczenia woli pracodawcy (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Pracodawca może podać w swoim oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia inny termin ustania stosunku pracy niż jego dojście do wiadomości pracownika, ale może to uczynić tylko ze skutkiem na przyszłość.

Interes pracownika w przypadku błędnego (przedwczesnego) określenia przez pracodawcę terminu rozwiązania stosunku pracy jest odpowiednio chroniony przez przepisy prawa pracy. Może on bowiem dochodzić roszczenia o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy na podstawie art. 81 KP (jeżeli nie był do niej bezprawnie dopuszczany). Nadto w razie wskazania przez pracodawcę w świadectwie pracy przedwczesnego terminu rozwiązania stosunku pracy pracownik ma roszczenie o jego sprostowanie (art. 97 § 2¹ KP), a jeżeli poniósł z tej przyczyny szkodę – o odszkodowanie (art. 99 KP).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

=====