

130753/93/310/JB

Sąd Najwyższy  
Izba Administracyjna, Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

**W a r s z a w a**

W n i o s e k

Rzecznika Praw Obywatelskich

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące wątpliwości w praktyce

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich /Dz.U. z 1991 r. Nr 109, poz. 471/ oraz art. 16 ust. 2 w związku z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym /jedn.tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 26, poz. 153; zm. Nr 53, poz. 306 oraz 1991 r. Nr 63, poz. 371; Nr 100, poz. 443; Nr 113, poz. 491; z 1993 r. Nr 47, poz. 213/ -

w n o s z ę :

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące wątpliwości w praktyce, mianowicie:

czy ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród  
b. sędzia, który zrzekł się stanowiska sędziego i został odwo-

łany z tego stanowiska przez Prezydenta RP, po przepracowaniu w charakterze sędziego co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który rozdzielano nagrody.

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

Wątpliwość postawiona w pytaniu powstała na tle następującego stanu faktycznego.

Sędzia sądu rejonowego, powołana na to stanowisko 22 czerwca 1990 r. po przepracowaniu w sądzie 2 lat zrzekła się stanowiska sędziego, gdyż pragnęła wykonywać inny zawód prawniczy. W dniu 17 czerwca 1992 r. została odwołana ze stanowiska sędziego sądu rejonowego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, przy czym na jej wniosek stosunek służbowy ustał z dniem 31 sierpnia 1992 r.

W 1993 r. wystąpiła z wnioskiem do prezesa sądu rejonowego o przyznanie nagrody z zakładowego funduszu nagród za 1992 r., proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Spotkała się z odmową, gdyż prezes sądu rejonowego uznał, że rozwiązanie stosunku służbowego w trybie wyżej określonym należy traktować tak jak wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracownika.

Wątpliwość sformułowana w pytaniu nie znajduje wprost odpowiedzi w przepisach.

Ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych /jedn.tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 23, poz.138; zm. Nr 34, poz. 198; Nr 53, poz. 306 i Nr 89, poz. 517; z 1991 r. Nr 55, poz. 234 i Nr 100, poz. 443 oraz z 1993 r. Nr 47, poz. 213/ nie przewiduje możliwości rozwiązania stosunku służbowego sędziego w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy, w szczególności za wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem za porozumieniem stron.

Ustawa w sposób specyficzny uregulowała powstanie i ustanie stosunku służbowego sędziego, przewidując dla sędziego jedyną

możliwość kiedy z jego inicjatywy może dojść do ustania tego stosunku. W art. 59 § 1 pkt 1 przewiduje bowiem, że Prezydent na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa odwołuje sędziego, jeżeli zrzekł się swojego stanowiska. Stosownie do art. 60 stosunek służbowy sędziego rozwiązuje się po upływie trzech miesięcy od doręczenia zawiadomienia o odwołaniu, chyba że na wniosek sędziego określono krótszy termin. Odwołanie z powodu zrzeczenia się stanowiska przez sędziego nie jest oceniane negatywnie przez ustawodawcę, o czym świadczy art. 59 § 3 i § 5. Zrzeczenie się przez sędziego stanowiska może bowiem nastąpić bez podania powodów i sędzia odwołany wskutek zrzeczenia się stanowiska ma prawo powrócić na stanowisko zajmowane poprzednio lub otrzymać stanowisko równorzędne poprzednio zajmowanemu, jeżeli nie ma innych przeszkód prawnych.

Ustawa 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/ będąca źródłem prawa podmiotowego pracowników - również sędziów-do nagród z zakładowego funduszu nagród, jako zasadę przewiduje, że nagrodę w pełnej wysokości przyznaje się za nienaganną i sumienną pracę w okresie całego roku kalendarzowego, za który jest przyznawana nagroda /art. 4 ust. 1/.

Od tej zasady przewiduje liczne wyjątki, kiedy nagroda przysługuje mimo, że pracownik nie przepracował całego roku kalendarzowego, ale przepracował w roku, za który jest dzielona nagroda, co najmniej 6 miesięcy. Wyjątki te są uregulowane w art. 6, a nadto w rozporządzeniu 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 pracy całego roku /Dz.U. Nr 5, poz. 30/.

Przepisy taksatywnie wymieniają przypadki kiedy przedmiotowa nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego. Nie ma wśród nich sytuacji, na tle której powstała wątpliwość przedstawiona w pytaniu. Może to prowadzić do skrajnego poglądu, że sędziemu, który przepracował na takim stanowisku nienagannie co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, ale nie przepracował całego roku i został odwołany z uwagi na zrzeczenie się stanowiska sędziiego, nie będzie w ogóle przysługiwała żadna nagroda.

Taki pogląd byłby trudny do zaakceptowania, gdyż dyskryminowałyby sędziów. Jak już była o tym mowa, zrzeczenie się stanowiska sędziiego i odwołanie z tego powodu nie ma w ustawie o ustroju sądów - charakteru dyskryminującego. Nadto taki pogląd naruszałby konstytucyjną zasadę równości, gdyż traktowałyby sędziów gorzej /nierówno/ w porównaniu do innych pracowników jednostek państwowych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, znajdujących się w podobnej sytuacji.

Dlatego należałoby szukać rozwiązania przy założeniu, że istnieje tu luka w prawie i zastosować w drodze analogii przepis, najbardziej adekwatny do takiego rodzaju ustania stosunku służbowego sędziiego.

Prezes sądu rejonowego w sprawie, w której powstał spór uznał, że odwołanie sędziiego ze stanowiska na skutek zrzeczenia się tegoż stanowiska nie może być traktowane analogicznie do rozwiązania stosunku pracy w wyniku porozumienia stron czy porozumienia między zakładami bądź też do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez zakład pracy, czyli że nie mają tu zastosowania wyjątki przewidziane w art. 6 ust. 2 pkt 2 -8 i 9 ustawy z 1985 r. W piśmie do zainteresowanej prezes m.in. argumentował:

"Zrzeczenie się stanowiska przez sędziiego nie wymaga zgody innego podmiotu, co wynika z użytego w art. 59 § 1 usp zwrotu: "Prezydent /.../ odwołuje /.../". Również wniosek Krajowej Rady Sądownictwa, o którym mowa w tym przepisie, jest jedynie formalnością. 0 rozwiązaniu stosunku służbowego sę-

dziego, który zrzekł się stanowiska, decyduje wyłącznie jego wola. Prezydent RP ma jedynie wpływ na datę rozwiązania stosunku służbowego, gdyż może na wniosek sędziego określić krótszy termin, niż ten, który wynika z art. 60 § 1 usp /podobną sytuację przewiduje art. 36 § 6 kp/. Poza tym Prezydent RP i KRS dokonują jedynie czynności o charakterze proceduralnym. Z przytoczonych względów odwołanie sędziego na skutek zrzeczenia się przez niego stanowiska winno być traktowane jak wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, a w takiej sytuacji obowiązuje zasada wyrażona w przepisie art. 5 ust. 1 ustawy z 10 lipca 1985 r."

Przytoczone obszernie fragmenty pisma prezesa sądu rejonowego, zawierające argumentację za stosowaniem analogii z art. 5 ust. 1 ustawy z 10 lipca 1985 r. budzą wątpliwości.

Jak bowiem trafnie podnosiła zainteresowana - samo zrzeczenie się stanowiska sędziego, nie powoduje ustania stosunku służbowego, gdyż wymaga zgody i czynności innego podmiotu. Skoro tak to zrzeczenie się stanowiska nie może być traktowane jak wypowiedzenie, natomiast istnieje analogia z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron. "... Sędzia ma tylko jedną możliwość rozwiązania stosunku służbowego ze swej inicjatywy - zrzeczenie się stanowiska. Trudno uznać tę sytuację za równoznaczną z wypowiedzeniem umowy o pracę skoro wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika o skutkach ustawowych w postaci ustania stosunku pracy w terminie prawem przewidzianym i bez jakichkolwiek działań ze strony pracodawcy.

W przypadku sędziego ustawa nie przewiduje terminu dla dokonania przez Prezydenta aktu odwołania, zaś stosownie do przepisu art. 60 § 1 usp stosunek służbowy rozwiązuje się po upływie trzech miesięcy od doręczenia zawiadomienia o odwołaniu chyba, że na wniosek sędziego określono termin krótszy. Wprawdzie nie jest możliwym aby Prezydent nie odwołał sędziego na skutek zrzeczenia, ale podległość służbowa sędziego wyraża się właśnie w tym, że nie ma on wpływu na to, kiedy odwołanie

nastąpi. Natomiast możliwość wskazania krótszego - niż trzy-miesięczny - terminu ustania stosunku służbowego zbliża sytuację sędziego do sytuacji pracownika odchodzącego za porozumieniem stron".

Są to ważne argumenty, mogące przemawiać przeciwko pogładowi, iż przy odwołaniu sędziego ze stanowiska na skutek jego zrzeczenia się, mamy do czynienia z sytuacją prawną analogiczną do wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem pracownika.

Za poglądem, że występuje wówczas sytuacja analogiczna do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w wyniku porozumienia między zakładami pracy, przemawiają natomiast następujące argumenty.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronną czynnością prawną pracownika lub pracodawcy, której skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę następuje po upływie okresu wypowiedzenia. Art. 30 § 1 pkt 2 k.p. głosi bowiem, że umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia /rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem/. Termin rozwiązania umowy następuje automatycznie po upływie okresu wypowiedzenia. Wprawdzie art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p. przewiduje możliwość skrócenia okresu wypowiedzenia zastosowanego przez zakład pracy w sytuacjach w przepisie wymienionych, ale to skrócenie następuje również z woli jednej strony stosunku pracy /podmiotu zatrudniającego/ i nie zmienia trybu i charakteru rozwiązania stosunku pracy wskutek jednostronnej czynności strony stosunku pracy. Podobna sytuacja prawna występuje, gdy strony - po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich - uzgodnią wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenia takie nie zmieniają trybu rozwiązania umowy o pracę /art. 36 § 6 k.p./, które jest nadal rozwiązaniem wskutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną stronę stosunku pracy.

W wymienionych tu sytuacjach termin rozwiązania umowy o pracę - w zasadzie - następuje automatycznie z upływem okre-

su wypowiedzenia, a wyjątkowo może być skrócony z woli zakładu pracy, bądź uzgodniony przez obie strony. Nawet wyjątki od zasady zostały ukształtowane w Kodeksie pracy w ten sposób, że nie wpływają one na tryb i charakter sposobu rozwiązania umowy o pracę, które pozostaje nadal wypowiedzeniem jednostronnym, wskutek oświadczenia woli jednej strony stosunku pracy.

Odwołanie sędziego ze stanowiska wskutek zrzeczenia się przez niego tegoż stanowiska 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, a nie jednego podmiotu, gdyż:

- sędzia musi złożyć oświadczenie woli o zrzeczeniu się stanowiska,
- Krajowa Rada Sądownictwa musi ten wniosek zaopiniować, a ściślej: musi wystąpić z wnioskiem do Prezydenta RP o odwołanie sędziego,
- Prezydent RP musi podjąć decyzję o odwołaniu.

A więc samo oświadczenie sędziego o zrzeczeniu się stanowiska nie wywołuje automatycznie skutku w postaci rozwiązania stosunku służbowego. Z uwagi na wymogi związane z koniecznością działania jeszcze dwóch podmiotów - termin rozwiązania stosunku służbowego może być bardzo odległy w czasie od daty zrzeczenia się stanowiska przez sędziego. Nie można podzielić poglądu pomniejszającego rolę Prezydenta RP i Krajowej Rady Sądownictwa w procesie odwołania sędziego. Wbrew zacytowanemu wyżej pogładowi prezesa sądu rejonowego, ich działania mają charakter merytoryczny i stanowią niezbędną, materialno-prawną przesłankę rozwiązania stosunku służbowego sędziego.

Z tych też względów w zakresie prawa b. 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 też wydaje się, 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 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.

Wyjaśnienie wątpliwości postawionej na wstępie nie ma znaczenia tylko jednostkowego. Ma ono bowiem znaczenie również dla innych sędziów, którzy z różnych powodów mogą znaleźć się w podobnej sytuacji.

Z tych względów wnoszę jak na wstępie.

Prof. dr Tadeusz Zieliński