

Wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r.

I PKN 753/99

Pracodawca nie może równocześnie odmówić ponownego zatrudnienia pracownika z tego powodu, że nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w określonym terminie od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 KP) oraz z tego samego powodu rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2000 r. sprawy z powództwa Kingi S. przeciwko Małgorzacie L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 15 września 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Zasadnicze ustalenia zaskarżonego kasacją powódki wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 15 września 1999 r. - stosownie do uzasadnienia tego wyroku - przedstawiają się jak następuje.

Powódka Kinga S. była zatrudniona w sklepie pozwanej „D.N.” w B. od dnia 9 marca 1998 r. na stanowisku sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 1999 r. W dniu 11 maja 1998 r. pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką za wypowiedzeniem. Na skutek odwołania powódki Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 8 grudnia 1998 r. [...] przywrócił powódkę do pracy. Wyrok ten uprawomocnił się 30 grudnia 1998 r.

Pismem z dnia 6 stycznia 1999 r. (które powódka otrzymała 19 stycznia 1999 r.) pozwana rozwiązała (z dniem 6 stycznia 1999 r.) z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia – „w trybie art. 52 § 1 KP w związku z art. 48 § 1 KP z powodu nie zgłoszenia przez pracownicę gotowości podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy przez Sąd Pracy”.

Przedmiotowa sprawa dotyczy zgłoszonego w pozwie z dnia 1 lutego 1999 r. żądania przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pozwana Małgorzata L. wnosiła o oddalenie tego powództwa.

Rozpatrujący sprawę w pierwszej instancji Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 27 maja 1999 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 2.925 zł pod warunkiem podjęcia pracy. Podstawę tego wyroku stanowiło ustalenie, że wbrew wskazanej przez pracodawcę przyczynie rozwiązania umowy o pracę powódka zgłosiła we właściwym terminie (7 dni od uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy) gotowość niezwłocznego podjęcia pracy u pozwanej. W terminie tym bowiem przyjeżdżała do sklepu pozwanej trzykrotnie (30 i 31 grudnia 1998 r. oraz 4 stycznia 1999 r.) starając się o nawiązanie z pozwaną odpowiedniego kontaktu. Spotkanie stron wówczas nie nastąpiło, gdyż pozwana tego unikała. W dniu 4 stycznia 1999 r. pośpiesznie odjechała taksówką, mimo, że ojczym powódki próbował ją zatrzymać. Również próby rozmów telefonicznych nie przyniosły rezultatu. Sąd Pracy miał przy tym na uwadze to, że powódka jeszcze przed 5 stycznia 1999 r. powinna była przebywać na urlopie macierzyńskim wobec przewidywanego porodu przed 9 stycznia 1999 r. W tej sytuacji - zdaniem Sądu Pracy - prawo powódki do urlopu macierzyńskiego stwarzało przeszkodę do skutecznego rozwiązania z nią stosunku pracy nawet gdyby nie zgłosiła się w spornym okresie do pracy.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 15 września 1999 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Pracy w ten sposób, że oddalił powództwo (odstępując od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za drugą instancję). Podstawa faktyczna tego wyroku jest taka sama jak ta, którą przyjął Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy przesłuchał ponownie powódkę w charakterze strony, jednakże uznając, że zeznania te nie odbiegają od zeznań złożonych w pierwszej instancji, zaakcentował przyznanie, że powódka w dniach 30 i 31 grudnia 1998 r. nie weszła do sklepu pozwanej, a uczynili tak wówczas matka i ojczym powódki, ona zaś

natomiast pozostała w samochodzie przed sklepem. Jeżeli chodzi o telefonowanie do pozwanej, to także nie zrobiła tego „osobiście” (bo telefonował ojczym). Stwierdzając, że gotowość do pracy może być skutecznie zgłoszona tylko osobiście przez pracownika niezwłocznie, nie później niż przed upływem 7 dniowego terminu, Sąd Okręgowy - inaczej niż Sąd Pracy - ocenił stan faktyczny sprawy. Z faktów dotyczących przyjeżdżania przez powódkę na krótko pod sklep, w którym była wcześniej zatrudniona - zdaniem Sądu Okręgowego - może wynikać jedynie: „chęć skontaktowania się i to zasadniczo rodziców powódki z pozwaną”, a nie można mówić: „o usiłowaniu podjęcia przez powódkę pracy czy też o skutecznym zgłoszeniu gotowości podjęcia pracy. Powódka bowiem winna była zgłosić się do pracy i to nawet już w dniu 30 grudnia 1998 r. i nie później jak w godzinie otwarcia sklepu, zaś swoją chęć kontynuowania zatrudnienia winna była potwierdzić bądź to podpisem złożonym na liście obecności bądź też złożeniem nawet za pośrednictwem poczty, oświadczenia na okoliczność zgłoszenia gotowości do pracy w sytuacji, gdyby pozwana uniemożliwiała podjęcie pracy.” Nadto, powódka miała możliwość zgłoszenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy na działania pozwanej uniemożliwiające podjęcie pracy, tym bardziej, że powódka już w dniu 29 grudnia 1998 r., tj. przed uprawomocnieniem się wyroku, kontaktowała się osobiście z inspektorem pracy, który poinformował ją, aby natychmiast po uprawomocnieniu się wyroku stawiała się do pracy (zeznania powódki). Faktu ewentualnego niedopuszczenia jej do pracy przez pozwaną w okresie 7 dni od daty po uprawomocnieniu się wyroku, powódka nie zgłaszała do Państwowej Inspekcji Pracy. Skargę na pozwanego pracodawcę powódka zgłosiła dopiero 12 stycznia 1999 r. Również pismo skierowane przez powódkę do pozwanej o gotowości podjęcia pracy zostało złożone dopiero 12 stycznia 1999 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, słuszny również jest zarzut strony pozwanej o bezpodstawności przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że powódka nie musiała zgłaszać gotowości do pracy w sytuacji, gdy był to okres przed przewidywanym porodem i w tym okresie powinna była przebywać (co najmniej 2 tygodnie przed datą porodu) na urlopie macierzyńskim. Urlop macierzyński, przed przewidywaną datą porodu, może być bowiem udzielony jedynie w sytuacji, gdy pracownica zgłosi takie żądanie i przedstawi świadectwo lekarskie określające stan zaawansowania ciąży. Pracodawca nie może jednakże udzielić pracownicy urlopu macierzyńskiego z własnej inicjatywy, bez wniosku pracownicy, wbrew jej życzeniom. Skoro powódka nie składała próśb o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego przed datą przewidywanego

porodu, jak też nie złożyła zwolnienia lekarskiego o jej niezdolności do pracy w tym okresie, to brak jest podstaw do przyjęcia, że niezgłoszenie się powódki w spornym terminie do pracy czy też gotowości do podjęcia pracy uzasadnione jest prawem do urlopu macierzyńskiego. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że powódka w ciągu 7 dni od prawomocnego przywrócenia jej do pracy, nie tylko, że nie zgłosiła się do pracy celem kontynuowania zatrudnienia, lecz również nie zgłosiła skutecznie gotowości do podjęcia pracy, który to fakt nie pozwala na restytucję poprzedniego stosunku pracy.

W tych okolicznościach - zdaniem Sądu Okręgowego - pozwana zasadnie rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym z jej winy wobec nieusprawiedliwionego niepodjęcia pracy do dnia 5 stycznia 1999 r. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia sprawy Sąd Okręgowy podał przepisy Kodeksu pracy: art. 48 § 1, art. 52 § 1 i art. 180 oraz art. 386 § 1 KPC.

Kasacja powódki od powyższego wyroku oparta została na obu podstawach z art. 393¹ KPC. W zakresie prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 KPC) zarzucono błędną wykładnię art. 48 § 1 Kodeksu pracy oraz art. 60 Kodeksu cywilnego. W zakresie przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC) zarzucono naruszenie art. 233 § 1 KPC przez nieuwzględnienie wykazów rozmów telefonicznych i nierozważenie zeznań świadków Ryszarda K. i Zofii K. na okoliczność zgłoszenia przez powódkę gotowości przystąpienia do pracy.

Powołując wskazane podstawy kasacja powódki wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanej, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania z zasądzeniem na rzecz powódki kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustalenia zaskarżonego wyroku wynikają – jak to wyżej przedstawiono – z łącznego zastosowania art. 48 § 1 KP i art. 52 § 1 KP. Taka konstrukcja podstawy prawnej budzi poważne zastrzeżenia. Każdy z powołanych przepisów odnosi się do odrębnych instytucji prawa pracy i już tylko z tego powodu trudno uznać, że wyjaśnienie i rozstrzygnięcie sprawy może być oparte równocześnie na przesłance art. 48 § 1 KP jak i art. 52 § 1 KP. Pierwszy z tych przepisów określa warunki, które muszą zachodzić, ażeby pracodawca mógł odmówić ponownego zatrudnienia pracownika,

kiedy w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę pracownik zostaje przywrócony do pracy orzeczeniem Sądu. Orzeczenie to zobowiązuje pracodawcę do „ponownego zatrudnienia pracownika”, ale pracodawca może uchylić się od tego obowiązku na warunkach określonych w art. 48 § 1 KP. Nie wchodząc szerzej w problematykę przywrócenia do pracy (por. w tym zakresie, będącą zasadą prawną, uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 - OSNC 1976 Nr 9, poz. 187) należy zaakcentować to, co nie budzi wątpliwości, a jest istotne z punktu widzenia zagadnienia relacji między powołanymi wyżej przepisami Kodeksu pracy. Mianowicie, że art. 48 § 1 KP odnosi się do sytuacji, kiedy jest już prawomocnie ustalone „przywrócenie do pracy”, ale „ponowne zatrudnienie” jeszcze nie nastąpiło, gdyż zachodzi spór co do obowiązku pracodawcy tego „ponownego zatrudnienia pracownika”. Pracodawca, który uważa, iż zachodzą warunki art. 48 § 1 KP - to jest, że pracownik w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (a nie zachodzi przypadek przekroczenia terminu z przyczyn niezależnych od pracownika) – „może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika”.

Przechodząc do zakresu art. 52 § 1 pkt 1 KP wystarczy wskazanie na to, że przepis ten, określający jedną z podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ma odniesienie do stosunku pracy istniejącego i jest to niekwestionowane przez strony tego stosunku. Chodzi przecież o sytuację, w której pracodawca rozwiązuje obowiązującą umowę o pracę zarzucając dopuszczenie się: „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Dla rozważanego tu zagadnienia należy też zwrócić uwagę na zasadniczo różne przesłanki - z jednej strony - odmowy ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie art. 48 § 1 KP, a - z drugiej - rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. W szczególności istotne jest, że w regulacji dotyczącej przywrócenia do pracy określona została specyficzna dla tej instytucji sytuacja zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Sytuacji tej nie można wyjaśnić przez obowiązki pracownika ze stosunku pracy (art. 100 KP), gdyż nie chodzi tu o treść stosunku pracy, ale o wyrażenie zamiaru (woli) co do reaktywowania stosunku pracy wcześniej rozwiązanego. Treścią skutecznego w tym zakresie działania pracownika jest zgłoszenie w określonym terminie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Z tego powodu prawomocne orzeczenie o przywróceniu do pracy uzyskuje materialną skuteczność – stosunek pracy zostaje reaktywowany. Jeżeli nie chodzi o

wykonywanie pracy, ale wyrażenie (zgłoszenie) gotowości niezwłocznego jej podjęcia i w ten sposób reaktywowanie stosunku pracy, to istotą jest tu skierowana na ten cel wola pracownika, która – stosownie do art. 60 Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 KP) może być wyrażona przez każde zachowanie się pracownika, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny. Kwestię tę wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r. I PKN 161/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365) stwierdzając, że zgłoszenie w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego jej podjęcia (art. 49 § 1 KP) może być wobec pracodawcy dokonane przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji reaktywowanego stosunku pracy. Pracownik może w tym celu działać zarówno osobiście jak i przez inne osoby.

W zaskarżonym wyroku nie został rozgraniczony zakres regulacji z art. 48 § 1 KP oraz z art. 52 § 1 pkt 1 KP, a zastosowanie obu tych przepisów do oceny dochodzonego w sprawie roszczenia wynika z przyjęcia błędnej interpretacji tych przepisów. Ustalenie przez Sąd Okręgowy, że nie nastąpiła restytucja poprzedniego stosunku pracy dlatego, że powódka nie zgłosiła się do pracy celem kontynuowania zatrudnienia (jak również nie zgłosiła skutecznie gotowości do podjęcia pracy, bo mogła to zrobić wyłącznie osobiście z koniecznym pisemnym potwierdzeniem) pozostaje w sprzeczności z przedstawionymi warunkami art. 48 § 1 KP.

Niezależnie od wadliwych przesłanek zastosowania art. 48 § 1 KP, wynikających z błędnej interpretacji tego przepisu, należy stwierdzić, że ustalenie przez Sąd Okręgowy, iż po przywróceniu powódki do pracy nie nastąpiła restytucja stosunku pracy, jest sprzeczne z tymi faktami, które Sąd Okręgowy przyjął w ślad za Sądem pierwszej instancji, a które wprost określają zakres sprawy. Mianowicie chodzi o to, że już po przywróceniu powódki do pracy jej pracodawca (strona pozwana) rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Nieodzownym logicznie warunkiem takiego rozwiązania umowy o pracę jest wcześniejsze jej obowiązywanie, co w okolicznościach przywrócenia do pracy oznaczałoby właśnie to, że przed przedmiotowym rozwiązaniem umowy o pracę nastąpiła – wbrew założeniu wyroku – restytucja stosunku pracy. Ponadto dochodzone w sprawie roszczenie o przywrócenie do pracy – jak to wynika z pozwu – powódka wywodzi z zakwestionowania rozwiązania umowy o pracę, które uznała za bezprawne, gdyż – jej zdaniem - nie zaistniała żadna z przesłanek określonych w art. 52 § 1 KP, zaś do wykonywania przez powódkę pracy nie

doszło na skutek celowego działania pozwanej uchylającej się od przyjęcia zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy.

Jeżeli chodzi o zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 KP, to z oczywistym naruszeniem tego przepisu Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwana zasadnie rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki ze względu na okoliczności dotyczące nieskutecznego – zdaniem Sądu Okręgowego – zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy. Tymczasem podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może stanowić stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy uznał, że kasacja ma usprawiedliwione podstawy, z tym, że jeżeli chodzi o zarzucone naruszenie art. 233 § 1 KPC, to nierozważenie wskazanych dowodów pod kątem ustalenia sposobów zgłoszenia przez powódkę gotowości przystąpienia do pracy miało swoją przyczynę w błędnym założeniu wyroku, iż powódka mogła w tym zakresie działać wyłącznie osobiście.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC.

=====