

Wyrok z dnia 11 maja 2005 r.

III PK 38/05

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownika kuratorium oświaty przywróconego do pracy (art. 47 k.p.) podlega zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym czasie za pracę nauczyciela w szkole, do której powrócił z urlopu bezpłatnego udzielonego na okres pracy w kuratorium.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2005 r. sprawy z powództwa Krzysztofa G. przeciwko Kuratorium Oświaty w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 30 listopada 2004 r. [...]

u c h y ł i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Krzysztof G., w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę, wniósł o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie kwoty 40.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w pozwanym Kuratorium Oświaty w L. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Powód był zatrudniony u pozwanego na czas nieokreślony w oparciu o umowę o pracę z dnia 1 września 1993 r. Od tego dnia korzystał z urlopu bezpłatnego udzielonego mu na czas pracy w Kuratorium przez zatrudniającą go szkołę. Z dniem 1 lipca 2001 r. Kurator Oświaty powierzył mu obowiązki dyrektora wydziału formalno-prawnego. W związku z reorganizacją (likwidacją tego wydziału) Kurator pismem z dnia 27 marca 2002 r. zaproponował powodowi objęcie stanowiska starszego wizytatora od dnia 1 kwietnia 2002 r. na zasadzie porozumienia stron. Powód nie wyraził

na to zgody. Pozwany pismem z dnia 26 marca 2002 r. poinformował komisję zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, zaś pismem z dnia 27 marca 2002 r. zwrócił się do niej o informację, czy powód jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem. Komisja zakładowa w tym samym dniu nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, zgłaszając zastrzeżenia na piśmie; jednocześnie nie wskazała, iż jest on objęty szczególną ochroną. W dniu 2 kwietnia wpłynęło do Kuratorium pismo komisji zakładowej z dnia 29 marca 2002 r., informujące, że od dnia 28 marca 2002 r. powód korzysta ze szczególnej ochrony, gdyż tego dnia został wybrany na członka komisji zakładowej. Pismem z dnia 16 maja 2002 r. Kurator rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako podstawę art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

W dniu 3 stycznia 2002 r. odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” pracowników Kuratorium Oświaty w L. Podjęto na nim uchwałę stanowiącą, że komisja zakładowa będzie składać się z czterech członków i przewodniczącego. Wybrano wówczas przewodniczącego i trzech członków. Kandydatura powoda nie została zgłoszona. Wobec nieprzybycia dwóch delegatów ustalono, że do końca marca odbędzie się zebranie celem wyborów uzupełniających. Wybory te odbyły się w dniu 28 marca 2002 r., powód miał kontrkandydata. Powód był członkiem związku zawodowego NSZZ „Solidarność” od dnia 30 września 1980 r. W latach 1995 - 1999 był przewodniczącym komisji zakładowej. Zgodnie ze statutem NSZZ „Solidarność” funkcji związkowych nie można łączyć ze stanowiskiem kierownika wydziału w zakładach wielowydziałowych (§ 9 ust. 1 pkt 7). Powód powrócił do pracy w szkole po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na jego rzecz kwotę 90.231,30 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie zaskarżonym wyrokiem zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, iż zasądzone na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, omyłkowo obliczone przez Sąd Rejonowy, obniżył do kwoty 50.128,50 zł, a w pozostałej części apelację

pozwanego oddalił. Sąd Okręgowy podzielił w pełni ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji i podniósł, że pozwany wobec uzyskania informacji, iż powód korzysta z ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i niewystąpienia do komisji zakładowej o zgodę na rozwiązanie z nim stosunku pracy naruszył rażąco ten przepis. W ocenie Sądu już tylko z tego względu nie może zasługiwać na uwzględnienie apelacyjny zarzut nadużycia przez powoda prawa podmiotowego. Sąd nie podzielił twierdzenia apelacji, iż procedury wyborcze związku NSZZ „Solidarność” zostały zastosowane tylko po to, aby powód mógł uzyskać szczególną ochronę stosunku pracy. Zwołanie zebrania wyborczego do końca marca 2002 r. było bowiem zaplanowane już w dniu 3 stycznia 2002 r. W wyborach powód miał kontrkandydata. Nie budzi także zdziwienia zgłoszenie jego kandydatury na członka komisji, bowiem był dobrze wszystkim znanym, długoletnim i doświadczonym działaczem związkowym, pełnił w przeszłości funkcję kierowniczą w związku. W ocenie Sądu również fakt, iż powód zajmował stanowisko kierownicze nie pozbawiał go biernego prawa wyborczego do władz związku. Statut NSZZ „Solidarność” (§ 9 ust. 1 pkt 7) istotnie zakazuje łączenia funkcji związkowych ze stanowiskami kierowniczymi, jest jednak rzeczą wewnętrznym ustaleń związku, kiedy zainteresowana osoba zrezygnuje ze stanowiska. Wszystkie te okoliczności wskazują, że nie doszło do zaplanowanego, mającego na celu obejście prawa, zorganizowania wyborów w tym zamiarze, aby powód uzyskał szczególną ochronę stosunku pracy.

W kasacji pozwany zarzucił: 1) naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewszzechstronną, nielogiczną i sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę zebranego materiału dowodowego, na podstawie której Sąd uznał, że powód nie kandydował do komisji zakładowej w celu uzyskania szczególnej ochrony stosunku pracy; 2) niezastosowanie art. 10 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 9 ust. 1 pkt 7 statutu NSZZ „Solidarność” z uwagi na przyjęcie, że pomimo wybrania powoda do komisji zakładowej wbrew postanowieniu statutu oraz pomimo tego, że powód faktycznie nie podjął działalności związkowej, to korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy; 3) niezastosowanie art. 8 k.p. w związku z przyjęciem, iż powód mając świadomość zamiaru pracodawcy wypowiedzenia mu umowy o pracę i godząc się na wybór do komisji zakładowej nie nadużył prawa do szczególnej ochrony stosunku pracy; 4) niezastosowanie art. 8 k.p. w związku z przyjęciem, że powodowi należy się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez

pracy, mimo że powód pracował w Kuratorium Oświaty podczas urlopu bezpłatnego, który został mu udzielony u innego pracodawcy w celu pracy w tym Kuratorium.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest uzasadniona tylko w zakresie zarzutu odnoszącego się do wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania bez pracy.

Zasadność tego zarzutu opiera się nie tyle na niezastosowaniu art. 8 k.p., lecz na błędnej wykładni art. 47 k.p., co pozwany podniósł w uzasadnieniu kasacji.

Z przepisu art. 47 k.p. wprost wynika, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do niej, przysługuje wynagrodzenie za czas „pozostawania bez pracy” (za limitowany okres lub - jak w przypadku powoda podlegającego szczególnej ochronie - za cały ten czas). Z wykładni historycznej wynika powszechnie akceptowany wniosek, iż chodzi tu o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę. Nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 r. skreśliła bowiem § 2 tego artykułu stanowiący, że omawiane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie pracę w innym zakładzie pracy (czyli u innego pracodawcy). Mimo podjęcia pracy u innego pracodawcy pracownik był zatem traktowany przez ówczesny § 1 tego artykułu, odpowiadający treścią obecnemu art. 47, jako pozostający bez pracy. Skreślenie przepisu § 2 nie oznacza zmiany znaczenia zwrotu „pozostawanie bez pracy”. Po tej nowelizacji wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego pracownikowi na podstawie art. 47 k.p. za czas pozostawania bez pracy u tego pracodawcy, który wypowiedział umowę o pracę. Od tego wynagrodzenia gwarancyjnego należy natomiast odliczyć wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za pracę wykonywaną - po upływie okresu wypowiedzenia - na rzecz tego pracodawcy, który wypowiedział umowę. Obie strony rozwiązane już stosunku pracy mogą mieć interes w tym, aby zawrzeć terminową umowę o pracę na cały okres toczącego się sporu lub jego część, w celu ograniczenia ryzyka majątkowych następstw przegrania procesu. Nadto obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy może być nałożony przez sąd na pracodawcę na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. na wniosek pracownika. Nie są to jednakże sytuacje tożsame. Na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. sąd może nakazać dalsze

zatrudnienie pracownika jedynie na tych samych warunkach, co przed ustaniem stosunku pracy, jako że nie ma on uprawnień do zmiany treści umowy. Jeżeli natomiast kontynuacja zatrudnienia następuje z woli obu stron stosunku pracy, to jego treść może być różna od treści stosunku pracy sprzed upływu okresu wypowiedzenia. Może być więc to inna praca, niżej wynagradzana. W takim przypadku pracownik przywrócony do pracy ma prawo do różnicy między wynagrodzeniem gwarancyjnym z art. 47 k.p., a wynagrodzeniem uzyskanym za pracę wykonaną na podstawie umowy terminowej. Ma on prawo do tej różnicy, mimo że nie pozostaje bez pracy u tego pracodawcy, który rozwiązał z nim stosunek pracy. Nie może bowiem być gorzej traktowany niż pracownik, który w tym okresie w ogóle nie wykonywał pracy lub wykonywał ją na rzecz innego podmiotu.

W rozpoznawanej sprawie sytuacja jest szczególna w tym sensie, że powód przed rozwiązaniem umowy o pracę z Kuratorium pozostawał w dwóch stosunkach pracy. Jeden z nich - z Kuratorium - był realizowany, a drugi - ze szkołą, która urlopowwała powoda na czas pracy w Kuratorium - pozostawał w zawieszeniu. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy z Kuratorium ustało zawieszenie stosunku pracy ze szkołą. Od tej daty powód był nie tylko uprawniony, ale także zobowiązany do powrotu do pracy w tej szkole. Nie ponosił on ryzyka znalezienia nowej pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z Kuratorium. Skreślenie w 1996 r. przepisu art. 47 § 2 k.p. miało do spełnienia dwa zasadnicze cele. Likwidacja zaliczania na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (w rozumieniu art. 47 k.p.) wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u innego pracodawcy nastąpiła głównie w celu niepozbawienia pracownika motywacji do podjęcia nowego zatrudnienia w okresie następującym bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy. Ten motyw w ogóle nie odnosi się do powoda, który w tym czasie był obowiązany do podjęcia pracy w szkole. Drugi cel łączył się z represyjną funkcją obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sankcja ta nie powinna być łagodzona przez to, że pracownik otrzymał od innego pracodawcy wynagrodzenie za pracę, którą podjął wskutek własnej inicjatywy i zapobiegliwości. To on powinien odnieść korzyść z tego tytułu, a nie pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Jednakże w rozpoznawanej sprawie sytuacja jest inna. Rozwiązując stosunek pracy z powodem Kuratorium wiedziało, że powód nie pozostanie bez pracy, lecz wróci do szkoły i będzie uzyskiwał wynagrodzenie za pracę. Trzeba przy tym dodać, że u obu pracodawców pieniądze na wynagrodzenie pochodzą z budżetu

Państwa. Kuratorium jest finansowane bezpośrednio z budżetu, a szkoła - przynajmniej w istotnym zakresie - pośrednio przez dotację na rzecz prowadzącej ją gminy. Dlatego Sąd Najwyższy uważa, iż sytuacja prawna powoda jest bliższa tej, w której pracownik podejmuje pracę u tego pracodawcy, który z nim rozwiązał stosunek pracy niż sytuacji, w której praca jest wykonywana na rzecz innego pracodawcy. Powód ma więc prawo do wynagrodzenia z art. 47 k.p. w wysokości różnicy między wynagrodzeniem przysługującym mu w Kuratorium a wynagrodzeniem uzyskanym z tytułu pracy w szkole.

Pozostałe trzy zarzuty, dotyczące przysługiwania powodowi ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2003 r.), są bezpodstawne. Nie ma żadnych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Stosując ten przepis Sąd prawidłowo uznał, że nie doszło do nadużycia przez powoda przysługującego mu prawa przywrócenia do pracy. Prawdą jest, że powód odniósł korzyść z wyboru do zakładowej organizacji związkowej, ale nie jest uzasadnione twierdzenie, iż wybór ten nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony trwałości stosunku pracy, w związku z uzyskaniem wiadomości o likwidacji jego stanowiska pracy. Za możliwością przyjęcia poglądu kasacji przemawia fakt, iż powód nie przyjął propozycji wykonywania innej pracy u pozwanego oraz to, że przyczyną zwolnienia nie była działalność związkowa powoda, lecz zmiany organizacyjne przeprowadzone przez pracodawcę. Z drugiej strony trzeba jednak uwzględnić, że termin zebrania wyborczego był ustalony kilka miesięcy wcześniej, powód został wybrany niewielką przewagą głosów (7:4), oraz że uprzednio pełnił funkcję związkową (był przewodniczącym organizacji zakładowej). W kasacji twierdzi się, że te okoliczności nie powinny być brane pod uwagę, gdyż zarzut nadużycia prawa nie dotyczy organizacji związkowej, lecz powoda. Nie jest to pogląd trafny. Rozważając kwestię nadużycia prawa przez pracownika należy brać pod uwagę wszystkie istotne okoliczności ocenianego zdarzenia. Ocena ta jest bowiem zawsze indywidualna, co wynika z istoty konstrukcji nadużycia prawa. Do tych okoliczności należy zaliczyć także podstawę tego prawa pracownika, które jest poddane ocenie. W rozpoznawanej sprawie podstawami żądania przywrócenia do pracy są: wybór do zakładowej organizacji związkowej i działanie pracodawcy polegające na sprzecznym z prawem wypowiedzeniu umowy o pracę. Ta druga podstawa także powinna być uwzględniona przy ocenie nadużycia prawa przez powoda. Trzeba stwierdzić, że pozwany okazał lekceważenie porządku prawnego. Nie podjął bowiem

działań, które mogły - zgodnie z prawem - doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę powoda lub zmiany jej treści. Mógł zawiadomić zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy, a w razie zgłoszenia przez nią sprzeciwu, mógł wypowiedzieć warunki pracy i płacy (art. 10 ust. 3 i 4 powołanej ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r.).

Trafnie Sady przyjęły, że mimo zajmowania przez powoda stanowiska kierowniczego, objętego postanowieniem § 9 ust. 1 pkt 7 statutu NSZZ „Solidarność”, jego wybór do organizacji zakładowej tego związku jest skuteczny i powoduje uzyskanie ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jest to bowiem sprawa wewnętrzzwiązkowa. Nadto w dacie wyboru powoda do zarządu organizacji związkowej zajmowane przez niego kierownicze stanowisko było już zlikwidowane. Faktycznie zatem powód nie zajmował stanowiska, o którym mowa w powołanym postanowieniu statutu.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====