



Sygn. akt I PK 158/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa R. M.

przeciwko (...) Centrum Onkologii - (...) w B. i Miastu B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 lipca 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W dniu 13 września 2016 r. powód R. M. wniósł pozew przeciwko Miastu B. - Prezydentowi Miasta oraz (...) Centrum Onkologii (...) w B. o uznanie za

bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 5 września 2016 r. łączącej strony umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy na zajmowanym dotąd stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, a także wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, o nałożenie na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2017 r., sygn. akt V P (...), Sąd Rejonowy w B. przywrócił powoda R. M. do pracy u pozwanego (...) Centrum Onkologii Szpitala Miejskiego (...) w B. na stanowisku starszego asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.000 zł brutto miesięcznie, z pozostałymi składnikami wynagrodzenia wynikającymi z Regulaminu Wynagradzania, zasądził od pozwanego na rzecz powoda R. M. kwotę 21.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku, oddalił w całości powództwo co do pozwanego Miasta B. Prezydenta Miasta, oddalił powództwo co do (...) Centrum Onkologii Szpitala Miejskiego (...) w B. w pozostałym zakresie, a nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 4.145,50 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, iż nadzór nad (...) Centrum Onkologii – (...) w B. sprawuje Rada Miejska w B.. Powód R. M. od 1 października 1989 r. był zatrudniony w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w B. (poprzednik prawny pozwanego) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku asystenta, lekarza dyżurnego - asystenta i ostatecznie starszego asystenta, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 października 1998 r. powierzono powodowi pełnienie obowiązków Dyrektora Szpitala Onkologicznego w B. W dniu 30 grudnia 1998 r. powoda powołano na stanowisko Dyrektora Szpitala Onkologicznego w B.

Od dnia 1 listopada 2005 r. R. M. udzielono urlopu bezpłatnego na okres sprawowania mandatu Posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej oraz okres trzech

miesiący po jego wygaśnięciu. Z dniem 1 listopada 2005 r. R. M. powierzono za jego zgodą obowiązki lekarza naczelnego w wymiarze 1/4 etatu, które sprawował do dnia 11 lipca 2006 r. Od dnia 12 lipca 2006 r. na mocy porozumienia powoda i pozwanego szpitala ustalono dla powoda wymiar czasu pracy w wysokości 1/4 etatu na zajmowanym stanowisku starszego asystenta na czas sprawowania kadencji Posła i okres trzech miesięcy po jej wygaśnięciu. Od dnia 1 lutego 2008 r. R. M. udzielono urlopu bezpłatnego na okres sprawowania mandatu Senatora Rzeczypospolitej Polskiej oraz okres trzech miesięcy po jego wygaśnięciu.

W dniu 14 lutego 2012 r. strony zawarły porozumienie w związku z połączeniem (...) Centrum Onkologicznego (...) w B. i Szpitala Ogólnego (...) w B., zgodnie z którym zmieniono powołanie powoda z dnia 30 grudnia 1998 r. przez powierzenie obowiązków Dyrektora (...) Centrum Onkologii - Szpitala Miejskiego (...) w B.

Do stycznia 2013 r. R. M. w dalszym ciągu przebywał na urlopie bezpłatnym. Od lutego 2013 r. zakończył urlop bezpłatny i wprowadzony został do ewidencji kadrowo-płacowej szpitala. Podjął wykonywanie obowiązków Dyrektora (...) Centrum Onkologii — Szpitala Miejskiego (...) w B. za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10.000 zł wraz z dodatkami: funkcyjnym w wysokości 1.818 zł i za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

R. M. posiadał zdolność do pracy na stanowisku dyrektora szpitala, asystenta i starszego asystenta, a także stopień doktora nauk medycznych.

Mandat R. M., jako Senatora Rzeczypospolitej Polskiej, wygasł w listopadzie 2015 r.

W czasie sprawowania mandatu przez pewien czas powód był senatorem zawodowym, pewien okres również pobierał w Senacie uposażenie uzupełniające, praktykując w ograniczonym zakresie w zawodzie lekarza. W chwili zakończenia kadencji powód pobierał wynagrodzenie ze szpitala za pracę na pełnym etacie jako dyrektor.

Z dniem 5 września 2016 r. Prezydent Miasta B., po zasięgnięciu pozytywnej opinii Rady Społecznej, odwołał powoda R. M. ze stanowiska Dyrektora (...) Centrum Onkologii - Szpitala Miejskiego (...) w B., co było równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. Wskazano, że trzymiesięczny okres

wypowiedzenia upływie z dniem 31 grudnia 2016 r. Jako przyczynę odwołania wskazano niezadowolające wyniki finansowe oraz utratę zaufania. Zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, po uprzednim wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego.

W dniu 30 grudnia 2016 r. powód odmówił pełniącemu obowiązki Dyrektora (...) Centrum Onkologii - Szpitala Miejskiego (...) w B. zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego asystenta w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł, bądź takiej samej umowy, ale w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 6.500 zł. Oba wynagrodzenia uwzględniają dodatek za tytuł naukowy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, iż pracownicy (...) Centrum Onkologii - Szpitala Miejskiego (...) w B. zatrudnieni na stanowisku starszego asystenta, posiadający specjalizację z chirurgii onkologicznej, otrzymują następujące wynagrodzenia zasadnicze:

- 4.780,00 zł, przy dziesięcioletnim stażu pracy i tytule naukowym doktora nauk medycznych,
- 6.000,00 zł, przy trzydziestopięcioletnim stażu pracy i tytule naukowym lekarza medycyny,
- 5.600,00 zł, przy dwudziestojednioletnim stażu pracy i tytule naukowym lekarza medycyny,
- 5.300,00 zł, przy dwudziestosześcioletnim stażu pracy i tytule naukowym lekarza medycyny,
- 5.300,00 zł, przy dziesięcioletnim stażu pracy i tytule naukowym lekarza medycyny,
- 5.250,00 zł, przy dwudziestoletnim stażu pracy i tytule naukowym lekarza medycyny.

Sąd Rejonowy podniósł, iż cechą charakterystyczną stosunku pracy z powołania jest brak ochrony jego trwałości, wyrażający się tym, że organ powołujący może w każdej chwili, bez podania przyczyny, odwołać pracownika powołanego z zajmowanego stanowiska. Celem nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania jest stworzenie organowi powołującemu swobody w doborze

osób, którym powierza się na ogół stanowiska kierownicze. Odwołanie ze stanowiska np. dyrektora szpitala nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy, lecz jedynie do zmiany zakresu obowiązków starszego asystenta - lekarza. Jest to tzw. instytucja powołania pozornego, tj. sytuacji, gdy termin języka prawnego „powołanie” jest używany w oderwaniu od fazy nawiązania stosunku pracy w odniesieniu do pracowników już zatrudnionych u danego pracodawcy na innej podstawie niż powołanie. Jeżeli pracownik zostanie odwołany z funkcji, nadal będzie pozostawał zatrudniony w ramach dotychczasowego stosunku pracy, który pod względem treści odzyska kształt sprzed powierzenia mu tej funkcji, co może łączyć się z utratą uprawnień płacowych związanych z jej pełnieniem.

R. M. był w ocenie Sądu Rejonowego powołany na stanowisko dyrektora szpitala w znaczeniu pozornym, bowiem powołanie to oznaczało wyłącznie powierzenie dodatkowych obowiązków dyrektorskich, przy zachowaniu obowiązującego stosunku pracy na stanowisku starszego asystenta.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy przyjął, że Prezydent Miasta B. miał uprawnienia i zgodnie ze swoją wolą odwołał powoda z funkcji dyrektora szpitala, co też z formalnego aspektu uczynił prawidłowo - na piśmie. Odwołujący nie miał obowiązku wskazywania przyczyny, ani ich wykazania w toku postępowania sądowego. Powód domagał się ostatecznie przywrócenia na stanowisko dyrektora, co nie byłoby zasadne z uwagi na charakterystykę stosunku powołania i ustawowe uprawnienie Prezydenta Miasta B. do odwołania kogokolwiek, w każdym czasie z funkcji dyrektora pozwanego szpitala. Wypowiedzenie jakiego dokonała strona pozwana jest więc skuteczne w zakresie odwołania powoda ze stanowiska dyrektora szpitala, natomiast nie powoduje podwójnego skutku, jaki wiąże się z odwołaniem prawidłowym - nie stwarza możliwości wypowiedzenia umowy o pracę łączącej strony bez zachowania koniecznych przesłanek ustawowych.

Sąd pierwszej instancji podał, iż najistotniejsze w niniejszej sprawie jest, że ochrona trwałości stosunku pracy, o której jest mowa w ust. 2 art. 31 Ustawy, dotyczy posłów i senatorów przebywających na urlopie bezpłatnym - tzw. zawodowych. Ustęp 2 wskazuje, iż ochrona dwuletnia po wygaśnięciu mandatu, statuująca obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu, ma zastosowanie do posłów i senatorów określonych w ust. 1, a

więc tych którzy otrzymali urlop bezpłatny. Takim bez wątpienia jest powód, ponieważ przepis ten nie wskazuje na konieczność ciągłości przebywania na urlopie bezpłatnym, czy aby też jego zakończenie ograniczało ochronę posła lub senatora, przeciwnie - *ratio legis* tego przepisu jest gwarancja zatrudniania nie tylko posła lub senatora po wygaśnięciu mandatu, ale także po zakończeniu urlopu bezpłatnego. W związku z tym, sprzeczne z celem ustanowienia tej normy byłoby skrócenie okresu ochronnego prze zakończenie przebywania na urlopie, a więc okresu który również jest objęty tą ochroną. Zbyt daleko idące byłoby stosowanie analogicznie całego ust. 1 do ust. 2 i interpretowanie, że termin dwuletni rozpoczyna bieg także od zakończenia urlopu bezpłatnego, skoro zakres odesłania jest wyraźnie wskazany w ust. 2, a ustawodawca, zgodnie z wykładnią zarówno literalną jak i funkcjonalną, obejmuje ochroną powoda w ciągu dwóch lat od wygaśnięcia mandatu - od listopada 2015 r. Ta ochrona trwa zatem w dalszym ciągu, a podjęcie pracy w lutym 2013 r. nie niweczy obowiązków pracodawcy wynikających z at. 31 ust. 2 Ustawy. Sąd Rejonowy wskazał, iż powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, natomiast Sąd nie ustalił, aby przywrócenie do pracy na stanowisko starszego asystenta było niemożliwe lub niecelowe, czego też nie kwestionowała strona pozwana, bowiem przedmiotem sporu była wyłącznie kwestia dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy.

W świetle powyższego Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę oraz art. 31 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora, w związku z czym przywrócił powoda do pracy u pozwanego (...) Centrum Onkologii Szpitala Miejskiego (...) w B. na stanowisku starszego asystenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.000 zł brutto miesięcznie, z pozostałymi składnikami wynagrodzenia wynikającymi z Regulaminu Wynagradzania. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił przy tym, iż wynagrodzenie na przywracanym stanowisku starszego asystenta w wysokości 10.000 zł byłoby nieuzasadnione, gdyż winno być orzeczone w wysokości sprzed powierzenia tej funkcji. Ponadto Regulamin Wynagradzania pozwanego szpitala nie przewiduje takiej wysokości wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt VI Pa (...), Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację R. M. od powyższego wyroku Sądu Rejonowego i zasądził od powoda na rzecz pozwanych kwoty po 2.025 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy nie podzielił jednakże dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej zaistniałego sporu.

Jak wskazał Sąd drugiej instancji, sytuacja posła korzystającego z urlopu bezpłatnego na czas sprawowania mandatu kształtuje się inaczej od sytuacji posła - senatora który z urlopu bezpłatnego nie korzysta realizując obowiązki wynikające ze stosunku pracy. I tak, z dniem 5 lutego 2008 r. co prawda pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego od dnia 1 lutego 2008 r. na okres sprawowania mandatu oraz trzech miesięcy po jego wygaśnięciu, jednak ten zakończył się przed wygaśnięciem mandatu w lutym 2013 r., kiedy to powód podjął wykonywanie obowiązków dyrektora z ustalonym od dnia 1 grudnia 2012 r. wynagrodzeniem w kwocie 10.000 zł wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 1.818 zł i 20% dodatkiem stażowym. Zatem od tego czasu w trakcie pełnienia mandatu powód nie przebywał na urlopie bezpłatnym do którego ustania doszło na skutek faktów konkludentnych. Sytuację pracowniczą powoda od lutego 2013 r. można określić jako posła niekorzystającego z urlopu bezpłatnego, do którego zastosowanie znajdzie art. 29 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora w którym to przepisie zawarte zostały gwarancje dla posłów niekorzystających z urlopów bezpłatnych. Nie znajdzie zastosowania w przypadku powoda przepis art. 31 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora, gdyż w granicach podmiotowych odnosi się do posłów, których sytuacja regulowana jest przez ust. 1 tego przepisu, korzystających w czasie mandatu z urlopu bezpłatnego, dla których następuje ustalanie wysokości wynagrodzenia po powrocie od pracy z uwzględnieniem takich zasad, jak gdyby na urlopie bezpłatnym nie przebywali. Nie można zatem przyjąć za Sądem Rejonowym, iż okres w którym poseł korzysta z urlopu bezpłatnego jest bez znaczenia, skoro urlop ten powiązany jest ściśle z okresem sprawowania mandatu oraz okresem trzech miesięcy po jego wygaśnięciu - art. 29 ust. 1 wskazanej ustawy. Zakończenie urlopu bezpłatnego udzielonego na czas sprawowania mandatu lub wygaśnięcie mandatu w trakcie trwania urlopu skutkuje

rozpoczęciem dwuletniego okresu ochronnego dla posła lub senatora Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, iż ustawa o działalności leczniczej w przepisie art. 46 ust. 3 przewiduje podstawę zatrudnienia jako powołanie, zatem nie chodzi tu o powołanie pozorne jak wskazywał Sąd Rejonowy, czyli „powołanie na określoną funkcję”. Sąd Rejonowy nie przywrócił powoda na stanowisko dyrektora szpitala, z którym to stanowiskiem nierozłącznie związana była wysokość ustalanego wynagrodzenia i dodatek funkcyjny, lecz na stanowisko starszego asystenta, co powoduje, iż ustalanie wysokości wynagrodzenia winno nastąpić w oparciu o przepisy wewnątrzzakładowe, regulujące wysokość wynagrodzenia na tym stanowisku. Powód nie zaskarżył orzeczenia w zakresie przywrócenia do pracy na stanowisko starszego asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy, co skutkuje uprawomocnieniem się wyroku Sądu pierwszej instancji w tej części - art. 366 k.p.c. Biorąc pod uwagę fakt, iż stosunek pracy powoda nie był chroniony przez przepis ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora, w związku z czym powód nie mógł otrzymać wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, wysokość zasądanego wynagrodzenia przekracza należną powodowi kwotę przy uwzględnieniu dodatku stażowego 5% do kwoty 7.000 zł oraz dodatku za tytuł naukowy doktora w kwocie 500 zł (par. 10 i 11 regulaminu wynagradzania (...)CO Szpitala Miejskiego (...) w B., którego pracownikiem stał się powód na mocy porozumienia nr (...) z dnia 15 listopada 2011 r.). Brak zatem podstawy prawnej do stosowania dodatku stażowego w wysokości 20%.

Wobec faktu, iż okres zatrudnienia powoda u pozwanego przekraczał 3 lata, w ocenie Sądu Okręgowego uprawnionym było stosowanie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, co w efekcie powoduje zasadność ustalonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wymiarze 1-go miesiąca. Zasądzenie kwoty 21.000 zł przez Sąd Rejonowy w pełni wyczerpuje zatem roszczenia powoda z tego tytułu.

R. M. zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w B. skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a to art. 31 ust. 1 i 2 Ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora przez jego błędną wykładnię i uznanie, że nie ma on zastosowania do powoda, który w czasie wykonywania mandatu senatora uzyskał urlop bezpłatny, a

następnie został powołany na stanowisko dyrektora szpitala i z tą chwilą zakończył urlop bezpłatny, a po zakończeniu kadencji wystąpił z niniejszym powództwem o ochronę stosunku pracy, podczas gdy z prawidłowej wykładni tego przepisu nie wynika wymóg korzystania z urlopu bezpłatnego przez cały okres sprawowania mandatu, a w szczególności w chwili zakończenia kadencji.

W ocenie skarżącego prawidłowa wykładnia powyższych przepisów, zarówno literalna, jak i celowościowa, powinna być odmienna. Ochronie podlega senator, który „otrzymał urlop bezpłatny” w czasie trwania kadencji, a ochrona ta trwa przez cały czas jej trwania oraz przez dalszy okres 2 lat po jej zakończeniu. Przepisy nie wymagają dla ochrony stosunku pracy, aby uprawniony senator korzystał z urlopu bezpłatnego w momencie zakończenia kadencji, a ich *ratio legis* polega na przyznaniu ochrony stosunku pracy przez określony czas po zakończeniu kadencji.

W związku z powyższym, skarżący wniósł o:

1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i rozpoznanie sprawy na rozprawie, albowiem w sprawie zachodzi istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 31 ust. 1 i 2 Ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora i zakresu ochrony stosunku pracy w odniesieniu do czasokresu korzystania z urlopu bezpłatnego zakończonych przed upływem kadencji, które to zagadnienie nie doczekało się do tej pory utrwalonej linii orzeczniczej lub jednoznacznego stanowiska doktryny prawa, a ma istotne znaczenie publiczne i indywidualne;

2. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

(...) Centrum Onkologii - Szpital Miejski (...) w B. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosło o:

1. odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, iż w sprawie istnieją przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania:

2. oddalenie skargi kasacyjnej w całości,

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych.

Miasto B. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosło o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania,

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego Miasta B. kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Rozpoczynając rozważania przypomnieć warto, iż R. M. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 5 września 2016 r. łączącej strony umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy na zajmowanym dotąd stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, a nadto o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, o nałożenie na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2017 r., sygn. akt V P (...), Sąd Rejonowy w B. przywrócił powoda R. M. do pracy u pozwanego (...) Centrum Onkologii Szpitala Miejskiego (...) w B. na stanowisku starszego asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.000 zł brutto miesięcznie, z pozostałymi składnikami wynagrodzenia wynikającymi z Regulaminu Wynagradzania oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda R. M. kwotę 21.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Wyrokiem z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt VI Pa (...), Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację R. M. od powyższego wyroku Sądu Rejonowego. R. M. w skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego zarzucił mu naruszenie art. 31 ust.

1 i 2 Ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora przez jego błędną wykładnię i uznanie, że nie ma on zastosowania do powoda, który w czasie wykonywania mandatu senatora uzyskał urlop bezpłatny, a następnie został powołany na stanowisko dyrektora szpitala i z tą chwilą zakończył urlop bezpłatny, a po zakończeniu kadencji wystąpił z niniejszym powództwem o ochronę stosunku pracy, podczas gdy z prawidłowej wykładni tego przepisu nie wynika wymóg korzystania z urlopu bezpłatnego przez cały okres sprawowania mandatu, a w szczególności w chwili zakończenia kadencji.

Do rozpoznania przedmiotowej skargi kasacyjnej w istocie konieczne było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy w przypadku korzystania przez senatora z urlopu bezpłatnego jedynie przez niepełny okres sprawowania mandatu, zostaje on pozbawiony ochrony przewidzianej w art. 31 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora?

Zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 powołanej ustawy, poseł lub senator pozostający w stosunku pracy z pracodawcami innymi, niż wymienieni w art. 30 ust. 1, otrzymuje urlop bezpłatny, na swój wniosek, na okres sprawowania mandatu oraz trzech miesięcy po jego wygaśnięciu - bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty na czas określony, który ustałby przed terminem zakończenia urlopu bezpłatnego, przedłuża się do trzech miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Jak natomiast dalej stanowi przepis art. 31, pracodawca, u którego poseł lub senator otrzymał urlop bezpłatny, jest obowiązany zatrudnić go po zakończeniu urlopu bezpłatnego lub - w razie jego gotowości do pracy - po wygaśnięciu mandatu, na tym samym lub równorzędnym pod względem płacowym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby poseł lub senator, gdyby nie skorzystał z urlopu bezpłatnego (ust. 1). Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z posłem lub senatorem, o którym mowa w ust. 1, z wyjątkiem stosunku pracy z wyboru, oraz zmiana warunków jego pracy lub płacy w ciągu dwóch lat po wygaśnięciu mandatu może nastąpić tylko za zgodą Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu (ust. 2).

Mandat skarżącego R. M., jako Senatora Rzeczypospolitej Polskiej, wygaś w listopadzie 2015 r. W chwili zakończenia kadencji skarżący pobierał wynagrodzenie ze szpitala za pracę na pełnym etacie jako dyrektor. Z dniem 5

września 2016 r. Prezydent Miasta B., po zasięgnięciu pozytywnej opinii Rady Społecznej, odwołał R. M. ze stanowiska Dyrektora (...) Centrum Onkologii - Szpitala Miejskiego (...) w B., co było równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. W ocenie skarżącego, wyżej opisane działanie pracodawcy było nieprawidłowe, bowiem ochronie podlega senator, który otrzymał urlop bezpłatny w czasie trwania kadencji, a ochrona ta trwa przez cały czas jej trwania oraz przez dalszy okres 2 lat po jej zakończeniu. Przepisy nie wymagają dla ochrony stosunku pracy, aby uprawniony senator korzystał z urlopu bezpłatnego w momencie zakończenia kadencji, a ich *ratio legis* polega na przyznaniu ochrony stosunku pracy przez określony czas po zakończeniu kadencji.

Należy podzielić przedstawione wyżej stanowisko skarżącego.

Jak już wskazywano w orzecznictwie, ustawa konstruuje względny zakaz rozwiązania (jednostronnej zmiany) stosunku pracy, albowiem zgoda prezydium odpowiedniej izby parlamentu oznacza uchylenie tego zakazu. Zgoda ta musi mieć charakter wyraźny i uprzedni, a jej udzielenie lub nieudzielenie nie wymaga uzasadnienia. Podkreślić należy szeroki zakres podmiotowy i przedmiotowy tej ochrony. Ustawa nie zawęża jej jedynie do pracowników umownych; obejmuje bowiem także pracowników, których stosunku pracy powstały na innej niż umowa podstawie (czyli na podstawie mianowania, powołania oraz spółdzielczej umowy o pracę; natomiast *expressis verbis* wyłączono spod ochrony stosunki pracy z wyboru). Jeśli zaś chodzi o rodzaje czynności prawnych pracodawcy wymagających uzyskania zgody Prezydium Sejmu lub Prezydium Senatu, to wymienić trzeba wypowiedzenie stosunku pracy, jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (zarówno z winy, jak i bez winy pracownika) oraz tak zwane wypowiedzenie zmieniające (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, OSNP 2016 nr 5, poz. 57).

Ogólne zasady dotyczące ochrony stosunku pracy parlamentarzystów odnoszą się też - aczkolwiek z pewnymi modyfikacjami - do osób pełniących w ramach stosunków pracy inne funkcje publiczne. Ustawa o wykonywaniu mandatu posła i senatora stanowi w art. 30 ust. 1, że w okresie sprawowania mandatu parlamentarzysty nie mogą wykonywać pracy na podstawie stosunku pracy, między innymi w administracji rządowej i samorządu terytorialnego. W powołanym już

wyżej wyroku z dnia 12 listopada 2014 r. (II PK 24/14) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż przepis art. 30 ust. 1 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora nie zabrania parlamentarzystom pozostawania w stosunkach pracy z wymienionymi w nim podmiotami, a jedynie czynnego realizowania treści tego stosunku, czyli wykonywania pracy za wynagrodzeniem. W doktrynie podkreśla się, że to swoiste zawieszenie stosunku pracy nie następuje jednak z mocy prawa, lecz w drodze zastosowania instytucji urlopu bezpłatnego (udzielanego - zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy - z urzędu, a nie na wniosek pracownika, jak ma to miejsce w przypadku stosunków pracy z innymi pracodawcami, o jakich mowa w art. 29 ust. 1 tego aktu). Wymieni w komentowanym przepisie pracodawcy publiczni mają ustawowy obowiązek udzielenia pozostającym z nimi w stosunkach pracy posłom i senatorom urlopu bezpłatnego, a udzielenie tego urlopu powinno przybrać formułę polecenia w rozumieniu art. 100 § 1 k.p. (K. Grajewski, J. Stelina, *Szczególne uprawnienia pracownicze posłów i senatorów*, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 33 - 34). Reasumując, art. 30 ust. 1 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora nie ustanawia obowiązku rozwiązania przez parlamentarzystę stosunku pracy z określoną w tym przepisie kategorią pracodawców, a jedynie rezygnację z czynnego realizowania tego stosunku, czemu służy instytucja urlopu bezpłatnego udzielanego przez pracodawcę z urzędu. Odmienna interpretacja powyższego przepisu i przyjęcie istnienia po stronie posła (senatora) bezwzględnego zakazu dalszego zatrudnienia u tych pracodawców stawiałoby pod znakiem zapytania celowość regulacji ust. 2 tego artykułu. Należy dodać, że również wymienionej w komentowanym przepisie grupy parlamentarzystów - pracowników dotyczą gwarancje zatrudnienia wynikające z art. 31 ust. 1 i 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., II PK 24/14, OSNP 2016 nr 5, poz. 57).

Artykuł 31 ust. 1 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora stanowi bowiem dalszą, szczególną gwarancję dalszego zatrudnienia, adekwatnie utrzymania także innego stosunku wyrażającego się obowiązkiem wykonywania pracy przez posła i senatora po upływie kadencji. Oznacza to równocześnie gwarancję zachowania stosunku pracy i stosunków podobnych w okresie sprawowania mandatu. To zaś oznacza, iż w okresie kadencji trwałość stosunku

pracy korzystającego z urlopu bezpłatnego posła i senatora podlega wyłącznie regułom ustanowionym w ustawie o wykonywaniu mandatu posła i senatora (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., V CKN 748/00, LEX nr 55140).

W piśmiennictwie słusznie podkreśla się, że „Obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy, określony w art. 31 ust. 1 ustawy o wykonywaniu mandatu, będzie zrealizowany przy spełnieniu dwóch warunków, z których jeden dotyczy rodzaju stanowiska, drugi zaś wysokości wynagrodzenia. Pracodawca winien zatem zaoferować powracającemu pracownikowi pracę na tym samym lub równorzędnym pod względem płacowym stanowisku (dotyczy stanowiska co najmniej tak samo zaszeregowanego jak to, które zajmował pracownik przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego). Ważne jest też, że wynagrodzenie ma być równe wynagrodzeniu, jakie otrzymywałby poseł (senator), gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego. (...) Wobec powyższego gwarancję płacową określoną w art. 31 ust. 1 ustawy o wykonywaniu mandatu należy odnieść raczej do płac wynikających z umów o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach pracy” (K. Grajewski, J. Stelina, *Szczególne uprawnienia pracownicze posłów i senatorów*, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 38). Pracodawca ma obowiązek zwrócenia się do prezydium izby o zgodę na wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia bądź wypowiedzenie warunków umowy o pracę pracownikowi – deputowanemu. Zgoda na wymienione czynności jest wymagana bez względu na przyczynę ich podejmowania. Szczególna ochrona stosunku pracy parlamentarzystów zostaje natomiast zniesiona w razie dokonywania zwolnień grupowych. W razie zaś nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia, pracownikowi służą określone w prawie pracy roszczenia, w tym tzw. roszczenia restytucyjne (domaganie się orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy) albo roszczenie o odszkodowanie (K. Grajewski, J. Stelina, *Szczególne uprawnienia pracownicze posłów i senatorów*, Przegląd Sejmowy 2005 nr 1, s. 40).

Co jednak szczególnie istotne w kontekście rozpoznawanej skargi kasacyjnej, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, które Sąd Najwyższy w składzie wydającym niniejszy wyrok w pełni aprobejuje, uprawnienia przewidzianego w art. 31 omawianej ustawy nie niweczy wcześniejsze niż okres

sprawowania mandatu ustanie urlopu bezpłatnego związane z wygaśnięciem stosunku pracy. Wymienioną regulację należy ocenić jako element ochrony trwałości zatrudnienia posła w celu zapewnienia mu warunków do właściwego wypełniania obowiązków poselskich (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2004 r., I PK 418/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 7).

W przypadku skarżącego R. M. *de facto* nie doszło do ustania urlopu bezpłatnego ze względu na wygaśnięcie stosunku pracy - w czasie wykonywania mandatu senatora skarżący uzyskał urlop bezpłatny, a następnie został powołany na stanowisko dyrektora szpitala i to właśnie z tą chwilą zakończył urlop bezpłatny. Trudno jednakże nie dostrzec analogii między przywołanymi sytuacjami - w obydwu doszło do przerwania urlopu bezpłatnego przed końcem kadencji posła i odpowiednio senatora.

Z powyższego wprost wynika, że nieuzasadnione było twierdzenie Sądu drugiej instancji, jakoby w przypadku R. M. nie znajdował zastosowania przepis art. 31 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora.

Mając na względzie powyższe, należało orzec jak w sentencji.