



Sygn. akt I PK 41/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Powiatowemu Centrum Zdrowia w B. Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w B.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, odprawę i
odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 13 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla w Ł., wyrokiem z 14 czerwca 2016 r., zasądził od pozwanego Powiatowego Centrum Zdrowia Spółki z o.o. w B. na rzecz powoda M.J.: 1) kwotę 39.125 zł tytułem wyrównania: wynagrodzenia za okres od 8 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy wraz z odsetkami za opóźnienie od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty, a ponadto 2) kwotę 7.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami za opóźnienie od 14 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. J. był zatrudniony w pozwanym Powiatowym Centrum Zdrowia Spółce z o.o. w B. (wcześniej: Samodzielny Publiczny Zespół Opieki Zdrowotnej w B.) od 21 stycznia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako lekarz specjalista z zakresu otolaryngologii. Z dniem 1 grudnia 2004 r. powodowi zostały powierzone obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. i przyznano mu wynagrodzenie zasadnicze ustalone według XIX-tej kategorii zaszerzegowania. Powód przyjmował również pacjentów w Poradni Laryngologicznej.

Dyrekcja Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. udzieliła powodowi od 29 listopada 2006 r. urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji wicestarosty Powiatu [...]. Powód przebywał na urlopie bezpłatnym do 30 listopada 2014 r. (łącznie 8 lat). Po zakończeniu kadencji powód 3 grudnia 2014 r. zgłosił pracodawcy powrót z urlopu bezpłatnego i gotowość do pracy. Przedłożył też zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy.

W dniu 15 grudnia 2014 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (który upływał 31 marca 2015 r.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała „likwidację stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – od 16 grudnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika powód otrzymał odprawę.

Placówka medyczna, w której zatrudniony był powód, ulegała na przestrzeni ostatnich lat wielu przekształceniom. Obecnie w ramach Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele przychodni stoją kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Kierownik do spraw leczenia jest zatrudniony na podstawie kontraktu (umowy cywilnoprawnej) i ma wypłacany dodatek kierowniczy.

Prowadzona przez pozwaną poradnia laryngologiczna przy ul. Wojska Polskiego 9 w B. zakończyła swoją działalność 28 czerwca 2013 r., zaś od 29 czerwca 2013 r. funkcjonuje poradnia laryngologiczna przy ul. B. [...] w B.

Po powrocie powoda do pracy z urlopu bezpłatnego pozwana wypłaciła mu łącznie kwotę 18.904 zł brutto (14.443,60 zł netto). Na kwotę tę złożyły się: 1) wynagrodzenie za pracę za grudzień 2014 r. w wysokości 2.584 zł brutto (w tym dodatek stażowy 323 zł i dodatek funkcyjny 646 zł); 2) wynagrodzenie za pracę za okres od stycznia do marca 2015 r. w wysokości 8.160 zł brutto (2.720 zł brutto x 3 miesiące, w tym dodatek stażowy 340 zł x 3 oraz dodatek funkcyjny 680 zł x 3); 3) odprawa w wysokości 8.160 zł brutto.

Opisany stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków i powoda jako strony oraz opinii biegłej z zakresu rachunkowości. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom pozwanej oraz powołanych świadków, że w chwili powrotu powoda do pracy pozwana nie prowadziła już poradni laryngologicznej, ponieważ co innego wynika z przedstawionej księgi rejestrowej. Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi w grudniu 2014 r. oraz od stycznia do marca 2015 r., a także wysokość należnej odprawy i odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłej z zakresu rachunkowości.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego pracodawcy od 1 października 2011 r., przyjmując kategorię zaszeregowania powoda XIX-XX (w tych kategoriach mieszczą się stanowiska: kierownik oddziału szpitalnego, pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych), wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda w grudniu 2014 r., czyli po powrocie do

pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego mu w związku z pełnieniem funkcji z wyboru, powinna wynosić 5.637 zł brutto. Należny powodowi dodatek stażowy wynosił 20% wynagrodzenia zasadniczego (1.127,40 zł brutto), zaś dodatek funkcyjny – 35% wynagrodzenia zasadniczego (1.972,95 zł brutto). Oznacza to, że należne powodowi wynagrodzenie miesięczne wraz z dodatkami powinno wynosić 8.737,35 zł brutto. Z tego wynika, że należne wynagrodzenie za okres od 8 do 31 grudnia 2014 r. wynosi 6.657,00 zł brutto, wynagrodzenie za 3-miesięczny okres wypowiedzenia od stycznia do marca 2015 r. – 26.212,05 zł brutto, trzymiesięczna odprawa za zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika – 26.212,05 zł brutto, a odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę – 8.737,35 zł brutto.

Przytaczając treść art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że pracodawca powołał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „likwidację stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”. Przyczyna sformułowana przez pracodawcę określała granice postępowania. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca w sposób konkretny opisał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Przedmiotem oceny pozostawało zatem, czy likwidacja stanowiska pracy, które powód zajmował przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji wicestarosty Powiatu [...], stanowiła rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę (czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska pracy).

Sąd podkreślił, że sytuacja powoda jest szczególna ze względu na uprawnienia, które gwarantuje art. 74 k.p. pracownikom pozostającym w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym. Pracownik taki ma bowiem prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Powód zgłosił swoją gotowość do pracy w określonym terminie. Pozwana Spółka nie miała podstaw do rozwiązania stosunku pracy z przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że art. 74 k.p. nie gwarantuje pracownikowi powrotu na to samo stanowisko pracy ani na stanowisko równorzędne w strukturze organizacyjnej. Gwarancja dotyczy prawa do stanowiska

równorzędnego pod względem wysokości wynagrodzenia, a zatem dającego pracownikowi takie same możliwości płacowego awansowania, jak na dotychczasowym stanowisku. Możliwości pracodawcy zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego są zatem dużo szersze niż przedstawiała to strona pozwana, a likwidacja zajmowanego poprzednio stanowiska nie ma w świetle tego przepisu żadnego znaczenia.

Obowiązujący u pracodawcy system płacowego zaszeregowania pracowników przewidywał, że dana kategoria (w przypadku powoda XIX-XX) obejmowała ogólnie określony zbiór stanowisk (w przypadku powoda: kierownik oddziału szpitalnego, kierownik pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych), na których zatrudnienie wiązało się z wynagrodzeniem mieszczącym się w przewidzianym dla danej kategorii zakresie płac (w kategoriach XIX-XX było to od 1.157 zł do 6.026 zł). Pozwalało to pozwanej na znalezienie dla powoda stanowiska, na którym możliwe byłoby, zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, utrzymanie jego dotychczasowych płacowych warunków zatrudnienia, mimo że nowe stanowisko nie byłoby tym samym, co przed urlopem, i miałoby inną pozycję w strukturze organizacyjnej Spółki. Liczne przekształcenia organizacyjne pracodawcy na przestrzeni ostatnich lat nie uzasadniają prezentowanego przez pozwaną stanowiska co do braku możliwości dalszego zatrudniania powoda z powodu likwidacji stanowiska. Sąd pierwszej instancji uznał więc za zasadne roszczenie powoda o odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Dokonane na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości wyliczenia pozwalały na uwzględnienie roszczeń pieniężnych powoda również co do wysokości.

Ustalona w toku postępowania wysokość wynagrodzenia należnego powodowi zgodnie z zaszeregowaniem obowiązującym w grudniu 2014 r., czyli po powrocie do pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z pełnieniem funkcji z wyboru, powinna wynosić łącznie z dodatkiem stażowym i funkcyjnym 8.737,35 zł brutto. Powód w grudniu 2014 r. pracował w okresie od 8 do 31 dnia tego miesiąca, za co należne jest mu wynagrodzenie w wysokości 6.657,60 zł. W okresie wypowiedzenia – od stycznia do marca 2015 r. powód powinien był otrzymać kwotę 26.212,05 zł (8.737,35 zł x 3 miesiące) i taką samą kwotę tytułem

odprawy. Uwzględniając kwoty wypłacone już powodowi przez pozwaną z tego tytułu, pozostała należność obejmowała: kwotę 4.073,60 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2014 r. (6.657,60 zł – 2.584,00 zł); kwotę 18.052,05 zł tytułem wynagrodzenia za okres od stycznia do marca 2015 r. (26.212,05 zł – 8.160,00 zł); kwotę 18.052,05 zł tytułem odprawy, czyli łącznie kwotę 40.177,70 zł tytułem wynagrodzenia i odprawy, oraz kwotę 8.737,35 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy, mając na względzie art. 321 § 1 k.p.c. i nie wykraczając poza żądanie pozwu, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 39.125,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 8 do 31 grudnia 2014 r., wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i odprawy oraz kwotę 7.200,00 zł tytułem odszkodowania, czyli kwoty mniejsze od należnych według wyliczeń biegłej, ale zgodne z żądaniami powoda.

Wyrok Sądu Rejonowego w Ł. zaskarżyła apelacją strona pozwana.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 13 października 2016 r., oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji uznał, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, a poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne są prawidłowe.

Przede wszystkim nie ma racji strona pozwana twierdząc, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Bezspornie pracodawca przez ostatnie kilka lat ulegał wielu przekształceniom; obecnie w ramach Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Powód natomiast przed objęciem funkcji wicestarosty Powiatu [...] wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Oznacza to, że nadal jednostką organizacyjną, jaką stanowi w strukturze strony pozwanej Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska, zarządza kierownik. W strukturze pozwanego Powiatowego Centrum Zdrowia w B. Spółki z o.o. pozostaje przychodnia specjalistyczna, a w jej ramach poradnia laryngologiczna. W związku z tym zmiana nazwy jednostki i jej struktury nie może być uznana za równoznaczną z aktem likwidacji stanowiska pracy powoda. Stanowisko to (kierownika przychodni) w strukturach organizacyjnych pozwanego

pracodawcy nadal funkcjonuje, gdyż na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia. W tych okolicznościach za uprawnioną należało uznać ocenę Sądu Rejonowego, że przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy) była nierzeczywista. Stanowisko kierownika przychodni nadal istnieje w strukturze organizacyjnej strony pozwanej.

Sąd Rejonowy, dokonując analizy materiału dowodowego, doszedł do słusznego wniosku, że pozwany pracodawca miał możliwość powierzenia powodowi stanowiska równorzędnego pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, to jest kierownika oddziału szpitalnego, kierownika pracowni lub kierownika innej komórki organizacyjnej, co zapewniłoby powodowi utrzymanie dotychczasowych warunków płacowych zatrudnienia, choć nowe stanowisko byłoby formalnie innym niż zajmowane przez niego przed urlopem i miałoby inną pozycję w strukturze organizacyjnej Spółki. Sąd odwoławczy zauważył, że pozwany nie próbował nawet wykazać tezy przeciwnej, ograniczając swe stanowisko procesowe do twierdzenia o likwidacji stanowiska kierownika przychodni specjalistycznej. Ponadto – wbrew zarzutom apelacji strony pozwanej – w stosunku do powoda powinna być przyjęta XX-ta kategoria zaszeregowania (a nie kategoria XIX-ta). Przed objęciem funkcji wicestarosty Powiatu [...] powód wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. za wynagrodzeniem zasadniczym według XIX-tej kategorii zaszeregowania. Obecnie dla kierowników oddziału szpitalnego, pracowni lub innych komórek organizacyjnych przewidziane jest wynagrodzenie zasadnicze według stawki XIX-XX. Nie można wykluczyć, że gdyby powód nie uzyskał mandatu do pełnienia funkcji publicznych z wyboru, to jego wynagrodzenie sukcesywnie by wzrastało przez osiem kolejnych lat zatrudnienia. W związku z tym prawidłowo została przyjęta przez Sąd Rejonowy kolejna grupa zaszeregowania, odpowiadająca kategorii XX-tej. Słuszne było przyjęcie również maksymalnej kwoty wynikającej z tej grupy zaszeregowania, tj. 5.637 zł. Powód był kierownikiem Przychodni, zatem jego wynagrodzenie nie może lokować się w dolnej granicy przedziału stawki. Dolna stawka jest przewidziana np. dla kierowników pracowni, a logiczne jest, że kierownik całej przychodni ma szerszy zakres obowiązków i odpowiedzialności niż kierownik pracowni. Dlatego też przyjęcie wynagrodzenia

maksymalnego z XX-tej stawki zaszeregowania nie było ani wygórowane, ani przesadzone i to tym bardziej, że przechodząc na urlop bezpłatny powód miał wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż dolny próg kategorii XX-tej. W związku z tym przyjęcie, że obecnie wynagrodzenie zasadnicze powoda mogłoby kształtować się na poziomie 5.637 zł brutto, było jak najbardziej prawidłowe. Co za tym idzie, dokonane przez biegłą z zakresu rachunkowości wyliczenia w wariantcie z przyjętą kwotą wynagrodzenia 5.637 zł brutto dawały podstawę do określenia wysokości żądanych roszczeń. Biegła z zakresu rachunkowości nie uwzględniła w opinii podstawowej regulaminu wynagradzania z 2011 r. oraz zmiany wynagrodzenia powoda jako kierownika jednostki, lecz oparła się na angażu powoda z 2006 r. W uzupełniającej opinii pisemnej biegła dokonała wyliczeń już w sposób prawidłowy, mając na uwadze dodatkowe okoliczności (m.in. wzrost wynagrodzeń u pozwanego pracodawcy, zakwalifikowanie stanowisk kierowniczych do XX-tej kategorii zaszeregowania). Dlatego Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach przedstawionych w opinii uzupełniającej jako najbardziej zbliżonych do zarobków realnie możliwych do osiągnięcia przez powoda. Nie można też pominąć istotnej okoliczności, że Sąd Rejonowy był związany zakresem zgłoszonego żądania (art. 321 § 1 k.p.c.) i z tej przyczyny zasądził kwoty niższe od hipotetycznie wyliczonych przez biegłą, co dodatkowo urealnia wartość roszczeń uwzględnionych co do zasady.

Sąd drugiej instancji nie zgodził się także z apelującą, że nie prowadzi ona usług zdrowotnych w zakresie laryngologii. Wprawdzie pozwana Spółka, jak i zgłoszeni przez nią świadkowie powoływali się na faktyczne odstępienie pozwanej od tego rodzaju świadczeń medycznych, jednak z księgi rejestrowej wynika, że w strukturach strony pozwanej znajduje się poradnia laryngologiczna. Strona pozwana w żaden sposób nie wyjaśniła, skąd się wzięła rozbieżność między jej twierdzeniami i dokumentami. Ograniczyła się jedynie do twierdzenia, że w takim zakresie nie świadczy usług zdrowotnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 74 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zawarte w tym przepisie sformułowanie

„stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” oznacza, że pracownikowi powracającemu do pracy po kilkuletnim pobycie na urlopie bezpłatnym przysługuje wynagrodzenie w wysokości wyższej niż otrzymywane przed udaniem się na urlop bezpłatny, podczas gdy właściwe rozumienie tego pojęcia oznacza prawo pracownika do otrzymania takiego samego wynagrodzenia; b) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powodowi należy się odszkodowanie w związku z uznaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem za nierzeczywistą w sytuacji, gdy nie było do takiego uznania podstaw, oraz błędną wykładnię pojęcia „nieuzasadnione wypowiedzenie”, która została dokonana w oderwaniu od struktury zatrudnienia i zmiany organizacyjno-prawnej (przekształcenia), do jakiej doszło po stronie pracodawcy;

2) naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i brak wskazania przez Sąd drugiej instancji pełnej podstawy faktycznej oraz prawnej rozstrzygnięcia, brak wskazania w uzasadnieniu, z jakich przyczyn pominięte zostały przez biegłą pozostałe warianty wyliczenia wynagrodzenia powoda, co spowodowało brak możliwości dokonania oceny toku wyводу, który doprowadził Sąd do ostatecznego rozstrzygnięcia.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Wniosła także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie strony skarżącej, Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 74 k.p. przez jego błędną wykładnię. Zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu, pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. W ocenie pozwanej oznacza to obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia takiego samego jak w chwili udania się na urlop bezpłatny.

Ponadto, zdaniem skarżącej, Sąd stosując art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nie uwzględnił obecnej struktury zatrudnienia i zmiany organizacyjno-prawnej (przekształcenia), do jakiej doszło po stronie pracodawcy. Powód został zatrudniony przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Podczas nieobecności (urlopu bezpłatnego) powoda, wynoszącej ponad 8 lat, strona pozwana przekształciła się w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, przez co zmieniła swoją strukturę organizacyjną i sposób funkcjonowania, a Poradnia Specjalistyczna, której powód był kierownikiem, została zlikwidowana. W związku z tak długą nieobecnością powoda pozwany pracodawca był zmuszony obsadzić nowo utworzone stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej nowymi pracownikami. W związku z tym, biorąc pod uwagę zmianę organizacyjno-prawną strony pozwanej i zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w pozwanej placówce, pracodawca nie miał możliwości przyjęcia powoda na jedno ze stanowisk równorzędnych sugerowanych przez Sąd Okręgowy (np. kierownika Poradni Wielospecjalistycznej czy kierownika oddziału szpitalnego), gdyż wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy dopuścił się także naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu, z jakich przyczyn pominięte zostały pozostałe warianty wyliczenia przez biegłą wynagrodzenia powoda. Sąd uzasadnił jedynie, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej kategorii zaszeregowania, a nie odniósł się do pozostałych trzech wariantów.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do dwóch kwestii: po pierwsze – w jaki sposób powinna być ustalona wysokość wynagrodzenia

powoda po powrocie do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego udzielonego mu w związku z pełnieniem funkcji z wyboru (art. 74 k.p.), po drugie – czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę po powrocie do pracy z urlopu bezpłatnego, motywowane „likwidacją stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika”, było uzasadnione, a w szczególności, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.). Każda z tych kwestii wymaga osobnego rozważenia.

1. Zgodnie z art. 74 zdanie pierwsze k.p., pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru.

Przepis ten nie gwarantuje pracownikowi prawa powrotu na to samo stanowisko pracy albo stanowisko równorzędne w strukturze organizacyjnej pracodawcy, który udzielił mu urlopu bezpłatnego. Chodzi jedynie o stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia”. Należy przez to rozumieć takie stanowisko pracy, na którym możliwości płacowego awansowania pracownika są takie same, jak na poprzednim stanowisku. Zatrudnienie na stanowisku równorzędnym oznacza zatrudnienie odpowiadające kwalifikacjom i wynagradzane nie gorzej niż przed urlopem. Zatrudnienie to nie powinno prowadzić do „degradacji” pracownika.

Jeżeli pracodawca odmawia zatrudnienia pracownika, który zgłosił swój powrót w terminie, to pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy na „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym”. Roszczenie o dopuszczenie do pracy ma w tym przypadku szczególny charakter, gdyż nie jest określony w przepisach rodzaj pracy (stanowisko), której wykonywania pracownik może się domagać. Uwzględnieniu roszczenia pracownika nie stoi na przeszkodzie brak po stronie pracodawcy możliwości jego zatrudnienia na tym samym (takim samym) stanowisku, ponieważ obowiązek pracodawcy ma charakter bezwzględny. Pracodawca ma obowiązek znalezienia odpowiedniego stanowiska, spełniającego wymagania art. 74 k.p.

Przepis art. 74 k.p. nie reguluje jednoznacznie, jak należy rozumieć powrót

na stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” z punktu widzenia wysokości wynagrodzenia – czy chodzi o wynagrodzenie „równorzędne” odnoszone do chwili, w której pracownik rozpoczął korzystanie z urlopu bezpłatnego w związku z objęciem funkcji z wyboru (w przypadku powoda byłoby to wynagrodzenie ustalane według stawek z listopada 2006 r.), czy też wynagrodzenie z chwili powrotu do pracy (w przypadku powoda ustalane według stawek z grudnia 2014 r.). Sąd Okręgowy uznał, że powinno to być wynagrodzenie obowiązujące u pozwanego pracodawcy na równorzędnym stanowisku (w przypadku powoda – stanowisku kierowniczym) w grudniu 2014 r. W ocenie Sądu Najwyższego jest to – co do zasady – rozstrzygnięcie prawidłowe i znajdujące potwierdzenie w wykładni systemowej dokonywanej w ramach Kodeksu pracy oraz z uwzględnieniem analogicznych regulacji zawartych w innych aktach prawnych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona skarżąca odwołuje się do poglądów przedstawionych w orzecznictwie w odniesieniu do zwrotu „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia” zawartego w art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1511 ze zm.; obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 2142 ze zm.), w których – jej zdaniem – przyjęto, że zwrot ten oznacza wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, czyli w takiej wysokości, w jakiej było wypłacane na stanowisku zajmowanym przed powołaniem na stanowisko, z którego pracownik został odwołany (tak np. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 czerwca 2007 r., I PK 18/07, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 221; z 18 października 2007 r., III PK 45/07, LEX nr 319027; z 18 września 2008 r., II PK 21/08, LEX nr 785523; z 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 3 i z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08, LEX nr 521925). Zdaniem skarżącej, z orzeczeń tych wynika, że pracownik powinien otrzymać po przeniesieniu na inne stanowisko służbowe wynagrodzenie w takiej samej wysokości, w jakiej otrzymywał je przed powołaniem na stanowisko, z którego został odwołany (np. na stanowisko kierownika urzędu); w ten sam sposób należy interpretować analogiczny zwrot użyty w art. 74 k.p.

Sugestia strony skarżącej o zastosowaniu do sytuacji będącej przedmiotem

oceny w rozpoznawanej sprawie orzecznictwa dotyczącego art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie zasługuje na uwzględnienie. Przepis ten stanowi, że jeżeli jest to konieczne ze względu na szczególne potrzeby urzędu, urzędnika państwowego mianowanego można przenieść na inne stanowisko, odpowiadające kwalifikacjom urzędnika i równorzędne pod względem wynagrodzenia. Dotyczy on zasadniczo innej sytuacji faktycznej i prawnej od tej, jaka powstaje w związku z powrotem urlopowanego pracownika do pracy po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru. Przywołane przez skarżącą przykładowe orzeczenia Sądu Najwyższego odnosiły się przede wszystkim do szczególnej sytuacji, w której miał zastosowanie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a mianowicie przypadków powierzania mianowanym urzędnikom państwowym odwołanym z funkcji kierownika urzędu (np. naczelnika urzędu skarbowego, dyrektora izby skarbowej, dyrektora urzędu kontroli skarbowej) innych obowiązków w urzędzie (czyli przenoszenia ich na inne stanowisko w urzędzie). Powstawał wówczas problem, czy ze względu na treść art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych powinni oni zachować wynagrodzenie otrzymywane dotychczas na stanowisku kierownika urzędu, czy też po odwołaniu ze stanowiska kierownika urzędu i przeniesieniu ich na inne miejsce służbowe może im być wypłacane wynagrodzenie przypisane do tego nowego stanowiska, na jakie zostali przeniesieni (które nie było już stanowiskiem kierowniczym w urzędzie). W odniesieniu do tej kwestii Sąd Najwyższy sformułował pogląd, że stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia” wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych to inaczej stanowisko „równorzędne pod względem płacowym”. Nie zapewnia ono przeniesionemu urzędnikowi państwowemu wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (sprzed przeniesienia, czyli sprzed odwołania z funkcji kierownika urzędu). Taki zabieg legislacyjny jest podyktowany okolicznością, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, z założenia, daje możliwość przeniesienia urzędnika na inne stanowisko na czas nieograniczony. Skoro tak, to zupełnie pozbawione racjonalnych podstaw byłoby przyjęcie, że urzędnik po przeniesieniu nawet na hierarchicznie niższe stanowisko zachowuje prawo do dotychczasowej wysokości wynagrodzenia (wynagrodzenia na stanowisku

kierownika urzędu). Taka koncepcja swoistego „zasiedzenia” wynagrodzenia byłaby ewenementem w prawie pracy, ewidentnie naruszającym zasadę równego traktowania w podobnych obiektywnie okolicznościach. Dlatego uzasadniony wydaje się pogląd, że „równorzędność pod względem wynagrodzenia” wymaga bądź jedynie powierzenia stanowiska, na którym pracownik ma możliwość osiągnięcia wynagrodzenia porównywalnego do wynagrodzenia przysługującego na stanowisku przed przeniesieniem, bądź też, dalej idąc, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych gwarantuje przeniesionemu urzędnikowi wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie dla stanowiska uprzednio zajmowanego, przewidziane w przepisach płacowych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 października 2009 r., I PK 98/09, LEX nr 558568 formułujące pytanie prawne oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 lutego 2010 r., III PZP 5/09, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 254 stanowiąca odpowiedź na to pytanie).

Również w doktrynie (por. np. A. Dubowik [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz [red.] K.W. Baran, wyd. 2014, tezy do art. 10 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) przyjmuje się, że zgodność stanowiska z kwalifikacjami przeniesionego urzędnika i ten sam pułap płacowy mogą świadczyć o równorzędności starego i nowego stanowiska w aspekcie hierarchicznym, ale nie jest to w świetle pragmatyki urzędniczej niezbędne. Ocena równorzędności powinna wynikać nie tyle z usytuowania stanowisk w strukturze urzędu, ale z porównania obecnego i przyszłego wynagrodzenia – określonych w przepisach płacowych (tak: wyrok NSA z 15 marca 1999 r., II SA 1915/98, LEX nr 46600). Równorzędność pod względem płacowym nie oznacza zapewnienia przeniesionemu urzędnikowi wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (sprzed przeniesienia czy sprzed odwołania z funkcji) (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 października 2009 r., I PK 98/09, LEX nr 558568; wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08, LEX nr 521925). Sąd Najwyższy rozumie stanowisko „równorzędne pod względem wynagrodzenia” wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy jako stanowisko stwarzające takie same możliwości awansowe (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2007 r., III PK 45/07, LEX nr 319027). Użyty zwrot „sprzed przeniesienia” należy odnieść do stanów sprzed podjęcia

decyzji o przeniesieniu służbowym.

Należy zauważyć, że art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie jest przepisem „podobnym” do art. 74 k.p., reguluje sytuację istotnie odmienną od tej opisanej w tym ostatnim przepisie. Nie uwzględnia również aspektu czasowego, który ma podstawowe znaczenia dla wykładni art. 74 k.p. W przypadku uregulowanym w art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych dochodzi do zmiany treści stosunku służbowego urzędnika w relacji do aktualnych rozwiązań płacowych obowiązujących w urzędzie państwowym. Najogólniej (i w pewnym uproszczeniu) rzecz ujmując, chodzi o to, czy urzędnik ma otrzymywać wynagrodzenie aktualnie obowiązujące na stanowisku, z którego został przeniesiony na inne miejsce służbowe, czy wynagrodzenie obowiązujące na stanowisku, na które został przeniesiony. Nikt nie ma wątpliwości, że nie wchodzi w grę wynagrodzenie w wysokości sprzed objęcia przez niego stanowiska, z którego został odwołany (przeniesiony). W przypadku stosowania art. 74 k.p. aspekt czasowy ma kluczowe znaczenie – chodzi o ustalenie, z jakiej chwili wynagrodzenie ma być przyznane pracownikowi powracającemu z urlopu bezpłatnego: czy z chwili udzielenia tego urlopu, czy z chwili powrotu z urlopu. Dodatkowo art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych stanowi instrument realizacji tzw. dyspozycyjności charakterystycznej dla stosunków służbowych, w szczególności zatrudnienia mianowanych pracowników urzędów państwowych, których zatrudnienie jest co do zasady stabilniejsze od zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę. Z tych przyczyn nie sposób dopatrywać się analogii między art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych i art. 74 k.p.

Bardziej odpowiednie wydaje się sięgnięcie do przepisów o urlopach związanych z rodzicielstwem, w szczególności o urlopie wychowawczym (art. 186⁴ k.p.). Cechami wspólnymi obu porównywanych urlopów (wychowawczego oraz związanego z pełnieniem funkcji z wyboru) są: zawieszenie obowiązku świadczenia pracy i ekwiwalentnego obowiązku zapłaty wynagrodzenia w czasie urlopu z zachowaniem więzi zobowiązaniowej między pracodawcą a pracownikiem oraz zbliżone aksjologicznie uzasadnienie (*ratio*) dla zachowania trwałości zatrudnienia, którym jest w przypadku urlopu wychowawczego sprawowanie doniosłej społecznej

funkcji związanej z rodzicielstwem, a w przypadku wyboru pracownika na stanowiska przedstawicielskie – sprawowanie funkcji publicznych, aktywny udział w społeczeństwie obywatelskim i korzystanie z biernego prawa wyborczego. Sięgnięcie do przepisów o urlopie wychowawczym pozwala na dokonanie wykładni art. 74 k.p. w ramach jednego aktu prawnego rangi kodeksu.

Zgodnie z art. 186⁴ k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Nie ulega wątpliwości, że po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, którego wysokość jest ustalana według stawek obowiązujących w dniu podjęcia pracy po urlopie. Z art. 186⁴ k.p. wynika, że niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko będzie zajmował pracownik po powrocie z urlopu wychowawczego, należy mu się wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Jeżeli zatem w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te dotyczą także jego wynagrodzenia. Podstawą odniesienia dla określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 67; por. również tezę drugą uchwały Sądu Najwyższego z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 1-2, poz. 22, zgodnie z którą pracodawca nie czyni zadość przepisom prawa, jeżeli zatrudnia pracownika – po zakończeniu urlopu bezpłatnego – na stanowisku, na którym górna granica wynagrodzenia jest niższa niż na stanowisku poprzednio przez niego zajmowanym). Znaczące obniżenie wynagrodzenia pracownika w stosunku do tego, jakie przysługuje aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop wychowawczy, może stanowić

dyskryminację. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2016 r., II PK 357/14 (OSNP 2017, nr 10, poz. 122), nierówne traktowanie pracownika w zatrudnieniu z powodu skorzystania przez niego z urlopu wychowawczego, polegające na nieuzasadnionym ustaleniu po powrocie z tego urlopu znacznie niższego wynagrodzenia zasadniczego w porównaniu do pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, stanowi dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Podobna regulacja dotyczy urlopu macierzyńskiego. Dla porównania, w przypadku urlopu macierzyńskiego ustawodawca formułuje odpowiedni przepis (art. 183² k.p.) następująco: pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. W każdym z tych przypadków Kodeks pracy podkreśla, że pracownik po powrocie z urlopu (wychowawczego, macierzyńskiego) ma prawo do wynagrodzenia według stawek aktualnie obowiązujących u pracodawcy na stanowisku pracy, na które powraca, a nie do wynagrodzenia, jakie pobierał na stanowisku zajmowanym przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Podsumowując, w art. 186⁴ k.p. ustawodawca gwarantuje pracownikowi po zakończeniu urlopu wychowawczego wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy po urlopie na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. W orzecznictwie przyjmuje się (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07), że podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem (w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2004 r. – § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.; w aktualnym stanie prawnym – art. 186⁴ k.p.).

Odmienne brzmi art. 74 k.p. Przepis ten nie określa jednoznacznie kryterium ustalenia wysokości wynagrodzenia, tak jak to czynią art. 186⁴ k.p. lub art. 183² k.p. Tym niemniej, należy przyjąć, że samo sformułowanie „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” wyraża konieczność dostosowania wysokości wynagrodzenia do aktualnej sytuacji faktycznej (aktualnych – z chwili powrotu do pracy – stawek wynagrodzenia). Przepis art. 74 k.p. ogranicza kryterium dostosowania nowego stanowiska pracy jedynie do kwestii wynagrodzenia. Taka interpretacja daje pracodawcy o wiele większą swobodę w wyznaczaniu nowego stanowiska dla pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego niż w przypadku powrotu z urlopu wychowawczego lub macierzyńskiego (w tych przypadkach pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym). Swoboda pracodawcy nie oznacza natomiast możliwości powierzenia pracownikowi jakiegokolwiek stanowiska po powrocie z urlopu bezpłatnego. Powinno to być stanowisko pozwalające pracownikowi na osiągnięcie wynagrodzenia porównywalnego do tego, jakie mógłby otrzymywać, gdyby nie skorzystał z urlopu bezpłatnego w celu sprawowania funkcji publicznych lub społecznych z wyboru i nadal nieprzerwanie pozostawał w zatrudnieniu. Inne założenie, pozwalające na odniesienie wysokości wynagrodzenia do stanu sprzed urlopu bezpłatnego, zniechęcałoby pracowników do przerywania pracy (korzystania z urlopu bezpłatnego) w celu sprawowania funkcji pochodzących z wyboru.

W sformułowaniu „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” słowo „równorzędne” można rozumieć jako synonim „równe”, „porównywalne” „tego samego rzędu”, „tej samej kategorii”. Może to być traktowane jako odniesienie do tej samej kategorii zaszeregowania według obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Chodzi o wynagrodzenie w tej samej kategorii zaszeregowania, obejmujące analogiczne składniki (np. dodatek stażowy, dodatek funkcyjny), a także takie same warunki awansowania.

Warto wspomnieć o jeszcze jednej regulacji prawnej, do której można się

odwołać, dokonując analizy art. 74 k.p.

Powód przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z objęciem funkcji wicestarosty powiatu. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 1868) w art. 24 przewiduje, że radny (rady powiatu), który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat, obowiązany jest złożyć wniosek o urlop bezpłatny w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy, jeszcze przed złożeniem ślubowania (ust. 1). Radny otrzymuje urlop bezpłatny na okres sprawowania mandatu (ust. 2). Z kolei art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym stanowi, że po wygaśnięciu mandatu radnego, o którym mowa w art. 24, odpowiednio starostwo powiatowe lub powiatowa jednostka organizacyjna przywraca radnego do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego. Radny zgłasza gotowość przystąpienia do pracy w terminie 7 dni od dnia wygaśnięcia mandatu. Analogiczną regulację dotyczącą radnego rady gminy zawierają art. 24b i art. 24c ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 1875 ze zm.).

Podobny przedmiot regulacji art. 74 k.p. oraz art. 24 i 25 ustawy o samorządzie powiatowym (urlop udzielany w związku z pełnieniem funkcji z wyboru) pozwala na postawienie tezy, że zawarte w art. 74 k.p. sformułowanie prawo powrotu na „stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym” może być odpowiednikiem przywrócenia do pracy „na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego”. A to prowadzi do wniosku, że w obu przypadkach chodzi o wynagrodzenie odniesione do aktualnych stawek wynagrodzenia na stanowisku, na które powraca pracownik z urlopu bezpłatnego.

Należy oczywiście pamiętać o różnicach w sytuacji prawnej radnego rady powiatu i wicestarosty powiatu. Stosunek prawny łączący radnego rady powiatu z powiatem ma charakter tzw. zatrudnienia ustrojowo-prawnego. Stanowisko

wicestarosty jest zaś stanowiskiem pracy w starostwie powiatowym – w ramach stosunku pracy z wyboru w myśl art. 4 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy o pracownikach samorządowych. Przez odesłanie z art. 43 ust. 1 tej ustawy, do wicestarosty znajduje zastosowanie art. 74 k.p., do radnego bezpośrednio art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym. Radny posiada legitymację społeczną, pochodzi z wyborów powszechnych, bezpośrednich. Wicestarosta jest wybierany przez radę powiatu, tym samym pośrednio przez społeczność lokalną. Wicestarosta nie pełni mandatu przedstawicielskiego, jest jedynie pracownikiem starostwa powiatowego. Z radnym nie może być nawiązany stosunek pracy w starostwie powiatowym powiatu, w którym radny uzyskał mandat (dlatego musi korzystać z urlopu bezpłatnego, jeżeli jest przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu). Opisane różnice w sytuacji prawnej (z punktu widzenia prawa ustrojowego i prawa pracy) radnego i wicestarosty w stosunku do powiatu i starostwa powiatowego nie wpływają jednak na możliwość dokonania porównań między konstrukcją przewidzianą w art. 74 k.p. i w art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym z punktu widzenia uprawnień pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę należnego mu po powrocie.

Istotne znaczenie przy wykładni art. 74 k.p. mają także argumenty dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu. Na analizowany problem warto bowiem spojrzeć z punktu widzenia dopuszczalnego różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Dotyczy to oceny sytuacji prawnej pracownika urlopowanego, który realizując swoje uprawnienia obywatelskie, znalazłby się po zakończeniu sprawowania funkcji pochodzącej z wyboru w mniej korzystnej sytuacji niż gdyby pozostawał trwale w zatrudnieniu.

W doktrynie prawa pracy (por. H. Szewczyk: Zatrudnienie pracowników samorządowych na podstawie wyboru (zagadnienia wybrane), Samorząd Terytorialny 2005, nr 3, s. 47) prezentowany jest pogląd, że interpretacja art. 74 k.p. powinna iść w tym kierunku, że chodzi o zagwarantowanie wybieralnemu pracownikowi samorządowemu aktualnego wynagrodzenia na dotychczas zajmowanym stanowisku. Trudno sądzić, aby intencją ustawodawcy było

zagwarantowanie pracownikowi poziomu wynagrodzenia sprzed co najmniej kilku lat. Pracodawca powracającemu z urlopu bezpłatnego wybieralnemu pracownikowi samorządowemu powinien zagwarantować stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, z uwzględnieniem jednak aktualnie obowiązujących stawek na stanowisku poprzednio zajmowanym przez tego pracownika. W przeciwnym razie dojdzie do naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Pracownik powracający z urlopu bezpłatnego będzie gorzej traktowany pod względem wynagrodzenia niż osoby zajmujące takie same stanowiska, jakie zajmował on przed urlopem bezpłatnym, mimo że art. 74 k.p. gwarantuje mu wynagrodzenie równorzędne z wynagrodzeniem tych osób (por. także H. Szewczyk [w:] System prawa pracy [red. nac. K.W. Baran], tom IV, Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy [red. nauk. Z. Góral], Warszawa 2017, s. 322-323).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni art. 74 k.p., a strona skarżąca nie przedstawiła przekonujących argumentów przemawiających przeciwko takiej wykładni. Oczywiste jest, że ze względu na wzrost wynagrodzeń u strony pozwanej i nowy regulamin wynagradzania wprowadzony od 1 października 2011 r., po powrocie do pracy po 8 latach sprawowania funkcji wicestarosty powiatu powód powinien otrzymać wynagrodzenie wyższe niż przed udaniem się na urlop bezpłatny, porównywalne z wynagrodzeniem sprzed urlopu co do kategorii zaszeregowania, stałych dodatków do wynagrodzenia, możliwości dalszego awansu płacowego, jednak ustalone według aktualnych stawek wynagrodzenia. Takich ustaleń i ocen dokonał Sąd Okręgowy. Było to zgodne z *ratio legis* art. 74 k.p.

2. Nieuzasadniony jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podnosi, że powód został zatrudniony przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w B. Urlopu bezpłatnego udzielono mu w 2006 r. w związku z wyborem na stanowisko wicestarosty powiatu, w czasie gdy był zatrudniony na stanowisku kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Podczas nieobecności powoda w pracy, wynoszącej ponad 8 lat,

pozwany pracodawca przekształcił się w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, przez co zmienił swoją strukturę organizacyjną i sposób funkcjonowania, a Poradnia Specjalistyczna, której powód był kierownikiem, została zlikwidowana. W związku z tak długą nieobecnością powoda, pracodawca był zmuszony nowo utworzone stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej obsadzić nowymi pracownikami. W związku z tym, biorąc pod uwagę zmiany organizacyjno-prawne strony pozwanej i zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w pozwanej placówce, pracodawca nie miał możliwości przyjęcia powoda na jedno ze stanowisk równorzędnych zasugerowanych przez Sąd Okręgowy (np. kierownika Poradni Wielospecjalistycznej czy kierownika oddziału szpitalnego), gdyż wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku.

Przedstawione przez skarżącą okoliczności faktyczne (potwierdzone ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego) nie pozwalają na przyjęcie, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia („likwidacja stanowiska pracy”) była rzeczywista. Należy podkreślić, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał jedną tylko przyczynę sformułowaną jako „likwidacja stanowiska pracy” – nie likwidację pracodawcy (albo likwidację części zakładu pracy), nie zmiany organizacyjno-prawne strony pozwanej wykluczające kontynuowanie zatrudnienia powoda albo zorganizowanie na nowo struktury pracowniczej w nowo utworzonych placówkach po reorganizacji (w tym zatrudnienie personelu medycznego, łącznie z kierownikami, na podstawie kontraktów). Nie stwierdził także w wypowiedzeniu, że przyjęcie powoda do pracy na któreś ze stanowisk kierowniczych (np. kierownika Wielospecjalistycznej Przychodni Lekarskiej w B. albo kierownika oddziału szpitalnego w Szpitalu Powiatowym w B.) wiązałoby się z koniecznością zwolnienia pracownika już zatrudnionego i wykonującego pracę na tym stanowisku. Takie argumenty pojawiły się dopiero w toku postępowania sądowego. Tymczasem podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia wyznaczała granice sądowej oceny tego sposobu rozwiązania umowy o pracę. Nie było możliwe jej rozszerzanie w toku procesu. W orzecznictwie przyjmuje się, że brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia

wypowiedzenie jej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995, nr 2, poz. 24). To samo można odnieść do braku możliwości zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru. Jednak takiej przyczyny wypowiedzenia strona pozwana nie podała.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód przed objęciem funkcji wicestarosty powiatu wykonywał obowiązki kierownika Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. Obecnie w ramach pozwanej spółki funkcjonuje Wielospecjalistyczna Przychodnia Lekarska w B. oraz Szpital Powiatowy w B. Na czele tej Przychodni stoją kierownik do spraw leczenia oraz kierownik do spraw pielęgniarstwa. Oznacza to, że nadal jednostką organizacyjną, jaką stanowi Przychodnia, zarządza kierownik. Zmiana nazwy jednostki i jej struktury organizacyjnej nie może być uznana za równoznaczną z aktem likwidacji stanowiska pracy powoda. Stanowisko to w strukturach organizacyjnych pozwanego nadal funkcjonuje, gdyż na czele Przychodni stoi kierownik do spraw leczenia. Przytoczone ustalenia prowadzą do wniosku, że w strukturze strony pozwanej istnieje stanowisko kierownika przychodni wielospecjalistycznej i jest obsadzone przez inną osobę, zatrudnioną w ramach kontraktu. Nie można więc twierdzić, że analogiczne stanowisko pracy kierownika przychodni, na którym zatrudniony był powód przed udzieleniem mu urlopu bezpłatnego, zostało zlikwidowane.

Wypowiedzenie powodowi stosunku pracy z powodu „likwidacji stanowiska” było również nieuzasadnione. Pracodawca miał prawo dokonać zmian organizacyjnych w swojej strukturze. Miał również prawo do zastąpienia pracownika przebywającego na długotrwałym urlopie bezpłatnym innym pracownikiem. Powód nie mógł oczekiwać, że po jego powrocie z urlopu bezpłatnego pracodawca rozwiąże umowę z obecnym kierownikiem przychodni, aby zatrudnić powoda. Takich gwarancji zatrudnienia nie przewiduje art. 74 k.p. Jednak zgodnie z tym przepisem pracodawca miał możliwość dopuszczenia powoda do pracy na innym stanowisku, równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym przez niego stanowiskiem kierownika przychodni. Nie uczynił tego ani nie próbował nawet zaproponować powodowi innego stanowiska równorzędnego

pod względem wynagrodzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę było zatem nieuzasadnione, bo przedwczesne.

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Jednakże w opisywanym stanie faktycznym mamy do czynienia ze stanowiskiem jednoosobowym (kierowniczym), które mogłoby ulec likwidacji wraz z likwidacją jednostki organizacyjnej podlegającej temu kierownictwu. Takiej likwidacji nie było, ponieważ w wyniku zmian organizacyjnych doszło do przekształcenia Przychodni Specjalistycznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. w Wielospecjalistyczną Przychodnię Lekarską w strukturze Powiatowego Centrum Zdrowia Spółki z o.o. w B. Przychodnia jako taka (i jej kierownik) nadal pozostała w strukturze strony pozwanej. Pozwana nie zaproponowała powodowi realnego zatrudnienia na innym stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym.

Wypada zaznaczyć, że art. 74 k.p. nie wyklucza możliwości wypowiedzenia umowy o pracę po powrocie pracownika z urlopu bezpłatnego. Fakt zastąpienia pracownika inną osobą, rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, zmiany organizacyjne – te przyczyny należy uznać za uzasadniające wypowiedzenie, ponieważ pracodawca nie może być ograniczony (w okresie urlopu bezpłatnego pracownika) w przeprowadzeniu reorganizacji zatrudnienia w swoim zakładzie pracy. W rozpoznawanej sprawie pracodawca dopiero w toku procesu podał argumenty, że nie mógł dopuścić powoda do pracy na innym równorzędnym co do wynagrodzenia stanowisku pracy, ponieważ takim stanowiskiem nie dysponował, bo wszystkie stanowiska kierownicze były obsadzone. Takie przyczyny powinny być zostać podane już w wypowiedzeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe, inne przyczyny uzasadniające zwolnienie.

Podsumowując ten wątek rozważań, pracodawca nie mógł powołać się na likwidację stanowiska pracy, gdyż stanowisko kierownika przychodni specjalistycznej istniało i było obsadzone. Mógł natomiast wypowiedzieć stosunek pracy powoda, powołując się na zmiany organizacyjno-prawne zakładu pracy oraz niemożliwość powierzenia pracownikowi innej pracy na stanowisku równorzędnym

co do wynagrodzenia ze względu na obsadzenie wszystkich takich stanowisk innymi pracownikami. Takiej przyczyny jednak nie podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę znajdowało podstawę w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy nie naruszył tych przepisów.

3. Wreszcie, oceny wymaga zarzut naruszenia przepisów postępowania – art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zarzut naruszenia przepisu dotyczącego konstrukcji (koniecznych elementów) uzasadnienia wyroku może stanowić skuteczną podstawę skargi kasacyjnej wyjątkowo, jedynie w przypadku, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na jego sporządzenie w sposób niepozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 maja 2000 r., I CKN 272/00, LEX nr 1222308; z 14 listopada 2000 r., V CKN 1211/00, LEX nr 1170145; z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z 18 lutego 2005 r., V CK 469/04, MoP 2009, nr 9, s. 501; z 15 kwietnia 2016 r., I CSK 278/15, LEX nr 2021936 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja 2013 r., III CSK 293/12, OSNC 2012, nr 12, poz. 148). Zakres stosowania art. 328 § 2 k.p.c. (przez odesłanie unormowane w art. 391 § 1 k.p.c.) w postępowaniu przed sądem drugiej instancji jest uzależniony od treści wydanego orzeczenia, przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83). Wymaganiem elementarnym uzasadnienia jest wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji (co może być ograniczone do aprobaty ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd pierwszej instancji), wskazanie i omówienie podstawy prawnej orzeczenia oraz odniesienie się do zarzutów apelacji.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego zawiera wszystkie niezbędne elementy konstrukcyjne i pozwala na dokonanie kontroli kasacyjnej.

Ponadto, co do zasady, art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie

stanowi na ogół skutecznej procesowej podstawy kasacyjnej, gdy nie jest powiązany z zarzutem naruszenia prawa materialnego, ponieważ zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej mogą być zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, jeżeli uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a wynik sprawy ocenia się przede wszystkim przez pryzmat prawa materialnego. Poza tym warunek wpływu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. na wynik sprawy nie jest zazwyczaj spełniony, gdyż uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powstaje dopiero po wydaniu orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 182). Jednakże ze względu na to, że funkcją uzasadnienia orzeczenia jest umożliwienie kontroli poprawności ustaleń i ocen prawnych dokonanych przez sąd, powinno ono odzwierciedlać proces myślowy sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia. Z tej przyczyny w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. może być skutecznym zarzutem kasacyjnym wówczas, gdy treść uzasadnienia orzeczenia zaskarżonego skargą kasacyjną uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej.

W rozpoznawanej sprawie sporna pozostawała wysokość należnych powodowi świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powodowi według stanu rzeczy z grudnia 2014 r. oraz od stycznia do marca 2015 r., a także wysokość należnej odprawy i odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd oparł się na wyliczeniach przedstawionych w opinii biegłej z zakresu rachunkowości. Opinia przedstawiała wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę należnego powodowi w kilku wariantach. Wątpliwości i zastrzeżenia do opinii podnoszone przez strony biegła wyjaśniła w ramach pisemnej i ustnej opinii uzupełniającej.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku, z jakich przyczyn pominięte zostały pozostałe warianty wyliczenia przez biegłą wynagrodzenia powoda. Sąd uzasadnił jedynie, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej

kategorii zaszeregowania, a nie odniósł się do pozostałych trzech wariantów.

Tak skonstruowany zarzut jest nieskuteczny. Wystarczające było uzasadnienie, dlaczego Sąd Okręgowy odrzucił wariant wyliczenia wynagrodzenia powoda według stawek z 2006 r. i przyjął wariant zakładający, że wynagrodzenie powoda jako kierownika przychodni mieściłoby się w 2015 r. w górnym pułapie stawki przypisanej do XX-tej kategorii zaszeregowania. Strona skarżąca nie przedstawia w uzasadnieniu skargi kasacyjnej skutecznych argumentów przeciwstawiających się takiemu założeniu i ocenie. Nie można twierdzić, że Sąd Okręgowy nie uzasadnił, z jakich przyczyn przyjął wysokość zasadniczego wynagrodzenia powoda według maksymalnego pułapu XX-tej kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy wyjaśnił, dlaczego przyjął, że powód jako kierownik przychodni otrzymywałby obecnie wynagrodzenie w górnej stawce XX-tej kategorii zaszeregowania. Przyjęcie tego wariantu jako najbardziej odpowiadającego sformułowaniu, że chodzi o wynagrodzenie na stanowisku równorzędnym pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, odpowiadało gwarancjom z art. 74 k.p. Zarzutu naruszenia innych przepisów prawa materialnego regulujących kwestię wysokości wynagrodzenia (np. odpowiednich przepisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej) skarżąca nie zarzuciła, a zatem Sąd Najwyższy był zwolniony ze szczegółowego analizowania postanowień tego regulaminu i rozważań, czy Sąd Okręgowy przyjął odpowiednie założenia materialnoprawne do wyliczenia wysokości wynagrodzenia.

Mając na względzie przedstawione rozważania, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.