



Sygn. akt II PK 181/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. N.

przeciwko Gimnazjum w Ś.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 lipca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 15 stycznia 2015 r.,

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

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 16 stycznia 2013 r. zasądził od pozwanego Gimnazjum w Ś. na rzecz powódki E. N. 10.782 zł tytułem

odszkodowania za naruszające prawo rozwiązanie stosunku pracy, a oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w Gimnazjum w Ś. od 1 września 1983 r. na podstawie mianowania na czas nieokreślony, od 1 września 2000 r. pracowała jako nauczyciel - bibliotekarz. Z uwagi na zmiany organizacyjne w szkole - brak etatu w pełnym wymiarze dla nauczyciela-bibliotekarza oraz brak uprawnień powódki do nauczania konkretnych przedmiotów gimnazjalnych, strona pozwana zaproponowała 24 maja 2011 r. powódce zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy: ½ etatu w bibliotece w gimnazjum w Ś., ¼ etatu w Szkole Podstawowej w N. w charakterze pedagoga, ¼ etatu w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Ś. w charakterze nauczyciela świetlicy. Powódka podpisała to porozumienie nie podejmując jednak pracy na nowych warunkach, bowiem przebywała na zwolnieniach lekarskich oraz na urlopie dla poratowania zdrowia. 26 maja 2011 r. powódka została przyjęta w poczet członków związku zawodowego NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania w J. i objęta ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, na okres trzech lat od podjęcia uchwały. 28 maja 2012 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem pomimo braku zgody na to ze strony organizacji związkowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za częściowo zasadne. Uznał, że strona pozwana naruszyła art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dokonując wypowiedzenia bez zgody organizacji związkowej, jednakże żądanie przywrócenia do pracy jest niezasadne ze względu na klauzulę zasad współżycia społecznego, wyrażoną w art. 8 k.p. Sąd pierwszej instancji uznał za uzasadnione wypowiedzenie powódce umowy o pracę, w sytuacji gdy jej etat został zredukowany do jednej godziny tygodniowo, a powódka przez długi czas przebywała na zwolnieniu lekarskim, nie podejmując w ogóle pracy na nowych warunkach. Stąd, w ocenie Sądu, zasadne było zasądzenie w myśl art. 477<sup>1</sup> k.p.c. stosownego odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy w L. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 maja 2013 r., w sprawie o sygn. akt V Pa .../13 oddalił apelację powódki od

powyższego wyroku Sądu Rejonowego, zasądając od E. N. na rzecz strony pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalony stan faktyczny, przyjmując go za własny. Przyjął, że art. 67 ustawy o systemie oświaty nie reguluje przesłanek formalnych dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy, a jego ewentualne naruszenie nie mogłoby mieć wpływu na ocenę prawidłowości wypowiedzenia. Ponadto, Sąd przyjął, że nie doszło do naruszenia art. 8 k.p., bowiem działanie powódki uzasadnia przyjęcie konstrukcji nadużycia prawa, polegające na skorzystaniu z ochrony związkowej ze świadomością, że pracodawca będzie zmierzał do wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy powódka po podpisaniu porozumienia zmieniającego warunki pracy, nie podjęła jej, korzystając z urlopu dla poratowania zdrowia i dezorganizując tym pracę pozwanego. Sąd Okręgowy podzielił zarzut apelacji naruszenia art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przez wypowiedzenie umowy w okresie przebywania przez powódkę na urlopie dla poratowania zdrowia, stwierdzając jednak brak wpływu tego uchybienia na treść rozstrzygnięcia, bowiem w dniu rozwiązania stosunku pracy urlop był już zakończony, a wadliwość wypowiedzenia znalazła swą właściwą konsekwencję prawną przez zasądzenie odszkodowania.

Sąd Najwyższy uznał za uzasadnioną skargę kasacyjną powódki od powyższego wyroku Sądu i wyrokiem z dnia 14 października 2014 r. (II PK 293/13) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy zaaprobował stanowisko wyrażone w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. (I PK 45/09, LEX nr 607245), że zastosowanie konstrukcji z art. 8 k.p. stanowiącej wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wymaga przekonującego wykazania, na czym ta sprzeczność polega. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze

muszą przemawiać szczególne względy. Sąd zważył, że Sąd Okręgowy nie wykazał przekonująco, że za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy E. N. takie względy przemawiają. Działanie powódki nie miało cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani nie było przyczyną wypowiedzenia, która leżała po stronie pozwanego, który dokonał wypowiedzenia z przyczyn organizacyjnych. Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji w motywach zaskarżonego wyroku, odnosząc się do zarzutu powódki, w zasadzie ograniczył swe rozważania do powtórzenia argumentacji przedstawionej przez Sąd pierwszej instancji, choć zastosowanie art. 8 k.p. wymaga przekonującego i precyzyjnego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony. Decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta w sprzeczności z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W ustalonych okolicznościach Sąd Okręgowy wadliwie przyjął, że pozwanemu pracodawcy udało się wykazać nadużycie prawa do ochrony zawarowanej tym przepisem. Powódce nie można przypisać nasilenia złej woli i stopnia winy lub naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby pominięcie ochrony związkowej przez zastosowanie art. 8 k.p. Powódka działała w granicach obowiązującego prawa korzystając ze swych uprawnień związanych z ochroną zdrowia, jej postawa nie była nieetyczna. Konsekwencją zasadności zarzutu obrazy art. 8 k.p. było uznanie przez Sąd Najwyższy naruszenia art. 45 § 3 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., gdyż w przypadku pracownika objętego ochroną szczególną na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych Sąd nie ma kompetencji do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy i orzeczenia alternatywnie o odszkodowaniu, jeśli działaczowi związkowemu nie można przypisać nadużycia prawa. Sąd Najwyższy zważył przy, że niezdolność do pracy na określonym stanowisku, udokumentowana zaświadczeniem lekarskim lekarza medycyny pracy, może prowadzić do zastosowania dyspozycji art. 45 § 2 k.p., jednakże nie w stosunku do funkcyjnego członka związku podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem (art. 45 § 3 k.p.), a nadto w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest ustaleń, że powódka nie odzyskała zdolności do pracy po zakończeniu urlopu zdrowotnego w dniu 29 lipca 2012 r. Reaktywacji stosunku pracy E. N. nie sprzeciwia się względ na sytuację pozwanego, gdyż nie doszło do likwidacji biblioteki szkolnej. Likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka,

nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Tym bardziej nie może być więc mowy, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną związkową, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane, w każdych okolicznościach stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 k.p.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy: (I) zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Gimnazjum na stanowisko nauczyciela bibliotekarza i nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w L.) 2.157 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona; (II) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego w sprawie.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy, podkreślając swoje związanie wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy, wskazał że zastosowanie art. 8 k.p. wymaga przekonującego i precyzyjnego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony, czemu Sąd pierwszej instancji nie sprostał. Decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta w sprzeczności z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że pozwanemu pracodawcy udało się wykazać nadużycie prawa do ochrony przyznanej tym przepisem. Powódce nie można przypisać nasilenia złej woli i stopnia winy lub naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby pominięcie ochrony związkowej przez zastosowanie art. 8 k.p. Powódka działała w granicach obowiązującego prawa korzystając ze swych uprawnień związanych z ochroną zdrowia. Jej postawa nie była nieetyczna. Wobec tego Sąd Okręgowy uznał podniesiony zarzut naruszenia art. 8 k.p. za uzasadniony, stwierdzając że konsekwencją zasadności zarzutu obrazy art. 8 k.p. jest uznanie naruszenia art. 45 § 3 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., gdyż w przypadku pracownika objętego ochroną szczególną na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych Sąd nie ma kompetencji do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy i orzeczenia alternatywnie o odszkodowaniu, jeśli działaczowi związkowemu nie można przypisać nadużycia prawa. Sąd zważył, że niezdolność do pracy na określonym stanowisku,

udokumentowana zaświadczeniem lekarskim lekarza medycyny pracy, może prowadzić do zastosowania dyspozycji art. 45 § 2 k.p., jednakże nie w stosunku do funkcyjnego członka związku podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem (art. 45 § 3 k.p.), a nadto w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest ustaleń, jakoby powódka nie była w dalszym ciągu zdolna do kontynuowania zatrudnienia. Zmiany organizacyjne u pozwanego doprowadziły do ograniczenia etatu nauczyciela- bibliotekarza, lecz z tego względu nie można odmówić powódce przywrócenia do pracy.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając w skardze kasacyjnej naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez przywrócenie powódki na poprzednich warunkach bez ustalenia jakie warunki zatrudnienia obowiązywały powódkę w dacie rozwiązania z nią stosunku pracy z uwagi na fakt, że strony niniejszego postępowania podpisały 24 maja 2011 r. porozumienie zmieniające umowę o pracę

Powódka wniosła o odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach polega zatem na dopuszczeniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98, OSNP 2000 nr 6, poz. 219 oraz z 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNP 1998 nr 15, poz. 454). Przepis ten ma zastosowanie do stosunku

pracy nauczycieli, w tym zatrudnionych na podstawie mianowania - art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm. (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r. (I PZP 30/95, OSNP 1996 nr 10, poz. 139; także wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, OSNP 2002 nr 5, poz. 19; 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, LEX nr 81907; 19 maja 2011 r., I PK 182/10, LEX nr 852765). Co do zasady, poza szczególnymi wypadkami (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 171), przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jak ustalił Sąd Rejonowy w L. wydanym w nin. sprawie wyrokiem z dnia 16 stycznia 2013 r., 24 maja 2011 r., strona pozwana zaproponowała powódce zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy. W porozumieniu tym określono, że w miejsce dotychczasowych warunków w charakterze nauczyciela w Gimnazjum w Ś. powódkę obowiązywać będą w roku szkolnym 2011/2012 następujące warunki zatrudnienia: ½ etatu w bibliotece w Gimnazjum w Ś., ¼ etatu - uzupełnienie etatu w Szkole Podstawowej w N. w charakterze pedagoga, ¼ etatu - uzupełnienie etatu w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Ś. w charakterze nauczyciela świetlicy. Powódka podpisała to porozumienie zmieniające, jednak pracy na nowych warunkach nie podjęła. Ustalenia te zostały przyjęte także w podstawach kolejnych wyroków zapadłych w tej sprawie, tj. wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 28 maja 2013 r., w sprawie V Pa .../13 i wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2014 r. (II PK 293/13).

W wyroku zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, po ponownym rozpoznaniu sprawy wskutek uchylecia ww. wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 maja 2013 r., w sprawie V Pa .../13 ww. wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2014 r. (II PK 293/13) orzekł o przywróceniu powódki do pracy u strony pozwanej na stanowisko nauczyciela bibliotekarza. Sąd Okręgowy, orzekając reformatoryjnie, zaniechał jednak dokonania ustaleń faktycznych. W szczególności nie wskazał, że przyjmuje ustalenia stanowiące podstawę wyroku Sądu pierwszej instancji (tj. wyroku z dnia 16 stycznia 2013 r.), ani nie dokonał odmiennych ustaleń. Zważywszy na to, że sąd drugiej instancji, ma obowiązek w uzasadnieniu precyzyjnie przedstawić podstawę faktyczną swego wyroku, a w

związku z wydaniem orzeczenia reformatoryjnego na nowo omówić cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i odnieść do niego własne rozważania prawne (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2015 r., III CSK 203/14, LEX nr 1678964), czego Sąd Okręgowy zaniechał, należy przyjąć, że zaskarżone orzeczenie zostało wydane do nieustalonego stanu faktycznego. W szczególności, jak wynika z uzasadnienia zaskarżone wyroku, Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę zawartego przez strony, zgodnie z ustaleniami przyjętymi w postępowaniach poprzedzających wydanie zaskarżonego wyroku, porozumienia zmieniającego warunki pracy. Sąd nie rozważył więc, czy porozumienie to było skutecznie zawarte i czy doprowadziło do zmiany warunków pracy i płacy powódki.

Wobec powyższego, skoro zgodnie z ustalonym orzecznictwem zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego stanowi błąd subsumcji, trafny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 45 § 1 k.p.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

eb