



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. O.

przeciwko Z. w C.

o dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 15 czerwca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 26 maja 2021 r., sygn. akt VIII Pa 157/20,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Chełmie, po rozpoznaniu sprawy z powództwa sprawy z powództwa H.O. przeciwko Z. w C. o przywrócenie do pracy, w punkcie pierwszym nakazał pozwanemu dopuszczenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, w punkcie drugim orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem, z dnia 26 maja 2021 r., zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Okręgowego i oddalił powództwo, rozstrzygając również o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, H.O. w dniu 1 września 2008 r. została zatrudniona na stanowisku nauczyciela stażysty w Z. w C., będącym następcą prawnym Z. w C., na czas określony do 31 sierpnia 2009 r. Następnie strony kolejno zawierały umowy o pracę na czas określony w okresach: od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r., od 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., w okresie od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r., od 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r., od 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r., od 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r.

W dniu 7 lipca 2009 r. H.O. otrzymała stopień awansu nauczyciela kontraktowego, zaś w dniu 29 lipca 2014 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

W dniu 12 września 2016 r. H.O. wniosła pozew przeciwko pozwanej o ustalenie stosunku pracy na podstawie mianowania oraz o odszkodowanie. Wyrokiem z dnia 30 listopada 2016 r., w sprawie akt IV P 164/16, ustalono, że H.O. jest zatrudniona na podstawie mianowania na czas nieokreślony w Z. w C., w pozostałej części powództwo oddalono. Apelację od wyroku złożyła powódka i wyrokiem z dnia 18 maja 2017 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił apelację w sprawie VIII Pa 6/17.

We wrześniu 2016 r. powódka podjęła zatrudnienie w Z. w C. w wymiarze pełnego etatu, ponadto świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia. Dla celów podatkowych oraz do naliczenia składek na ubezpieczenie społecznie nie wykazywała zatrudnienia u strony pozwanej. Powódka informowała swoich obecnych pracodawców o toczącym się postępowaniu o ustalenie stosunku pracy.

Po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy w Lublinie powódka zgłosiła pozwanemu gotowość do podjęcia pracy dopiero 23 maja 2017 r., wcześniej nie zgłosiła się do pozwanej szkoły i nie manifestowała w jakikolwiek sposób zamiaru podjęcia pracy. Powódka stawiała się w dotychczasowym miejscu pracy (u strony pozwanej) codziennie przez okres kilku dni, to jest 23, 24 i 25 maja 2017 r., przy czym przebywała w swoim miejscu pracy przez okres kilku godzin i wyrażała

gotowość podjęcia zatrudnienia. Powódka w piśmie z dnia 24 maja 2017 r. złożyła oświadczenie o gotowości podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy. W odpowiedzi z dnia 26 maja 2017 r. pozwany wskazywał, że nie dopuszcza powódki do pracy ze względu na spóźnione zgłoszenie gotowości do podjęcia zatrudnienia. Powódka po raz kolejny w dniu 13 czerwca 2017 r. zgłosiła pozwanej chęć podjęcia pracy i wskazanie jej statusu jako pracownika. Pozwany kolejnym pismem z dnia 19 czerwca 2017 r. odmówił dopuszczenia powódki do pracy, podnosząc, że w dniu 31 grudnia 2016 r. zapadło orzeczenie ustalające istnienie stosunku pracy z powódką, tym samym od tej daty w terminie 7 dni powódka powinna zgłosić gotowość do podjęcia pracy, czego nie uczyniła do 23 maja 2017 r., bowiem wówczas powódka zgłosiła się do pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie przekonały go zeznania powódki, na rozprawie w dniu 5 listopada 2019 r. Powódka twierdziła, że dopiero 24 maja 2017 r. złożyła u pozwanego pismo o gotowości do podjęcia pracy i liczyła na przywrócenie jej do pracy. Powódka motywowała to okolicznością, że „orzeczenie Sądu Rejonowego w sprawie ustalenia zatrudnienia nie było dla niej jednoznaczne, ponieważ wynikało z niego, że jest zatrudniona na podstawie mianowania, ale stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2016 r. z upływem okresu, na jaki była zawarta umowa o pracę”. Powódka zeznała również, że „zwlekała z pozwem o dopuszczenie do pracy, ponieważ potrzebowała zebrać siły, żeby o swoje prawa zawałczyć”. Tymczasem H.O. nie zaskarżyła punktu pierwszego wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie, który ustalał fakt zatrudnienia na podstawie mianowania na czas nieokreślony w Z. w C.. Powyższe okoliczności świadczą, w ocenie Sądu, że powódka nie pozostawała w niepewności co do istnienia stosunku pracy. Przedstawiciel strony pozwanej oczekiwał, że po uprawomocnieniu się orzeczenia, to jest od stycznia 2017 r. powódka stawi się do pracy i wyrazi chęć wykonywania obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy zauważył, że powódka zjawiała się w placówce szkolnej codziennie w dniach 23, 24 i 25 maja 2017 r., przebywała przez okres kilku godzin i wyrażała gotowość podjęcia zatrudnienia, a także w piśmie z dnia 24 maja 2017 r. złożyła oświadczenie o gotowości podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, „(...) opisane działania H.O. zmierzały (...) do

nadużycia prawa podmiotowego”. Powódka w sposób rażący nadużyła prawa podmiotowego, gdyż jej zachowanie nie było zgodne z zasadami uczciwego działania i lojalnego postępowania w stosunkach pracownik - pracodawca.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wątpliwa była możliwość świadczenia przez powódkę pracy u pozwanego wobec wykonywania zatrudnienia ma podstawie stosunku pracy i umowy zlecenia. Sąd Okręgowy podkreślił, że, w jego ocenie, postawa powódki od stycznia do dnia 23 maja 2017 r. wskazywała, że nie zamierzała kontynuować zatrudnienia u strony pozwanej. Bez znaczenia pozostają późniejsze zachowania H.O. czy jej pismo rzekomo manifestujące chęć świadczenia pracy oraz zgłaszające gotowość do pracy. Po uprawomocnieniu się wyroku ustalającego stosunek pracy powódka przed ponad 5 miesięcy wykazywała bierność w tym zakresie. Instrumentalne zachowanie powódki, która dopiero w maju 2017 r. zdecydowała się zgłosić do pracy, nie zasługiwało na ochronę i stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Sąd zauważył także, że w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do zastosowania w drodze analogii art. 48 § 1 k.p., gdyż regulacja ta nie dotyczy instytucji dopuszczenia do pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie:

1. prawa procesowego:

1. art. 327¹ k.p.c. związku z art. 316 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wyjaśnienia podstawy prawnej odmowy dopuszczenia powódki do pracy,

2. art. 365 k.p.c., przez niezastosowanie, gdy prawomocny wyrok Sąd Rejonowego w Chełmie przesądził, że powódkę łączy stosunek pracy z pozwanym, a więc Sąd Okręgowy nie posiadał prawa do oceny, czy powódka zgłaszała gotowość do pracy po wydaniu wyroku i była zdolna do jej świadczenia, skoro prawomocnie ustalono istnienie stosunku pracy,

3. art. 386 § 1 k.p.c., przez błędne jego zastosowanie, gdyż uwzględniając apelację, Sąd orzekł co do roszczenia, które nie było przedmiotem żądania, tj. reaktywowania stosunku pracy po sądowym przywróceniu do pracy, które wymaga zgłoszenia gotowości do pracy i

manifestowania zamiaru jej podjęcia, a nie dopuszczenia do pracy wskutek wyroku potwierdzającego istnienie stosunku pracy,

4. prawa materialnego:

1. art. 8 k.p., przez błędne uznanie, że powódka nadużyła prawa podmiotowego, „gdy powódka nie zachowała się w sposób niełojalny, skoro łączył ją stosunek pracy i jest uprawniona do świadczenia pracy, a sprzecznym z podstawowym zasadami współżycia społecznego jest odmowa dopuszczenia do wykonywania obowiązków służbowych przez pracodawcę”,

2. art. 48 § 1 k.p., przez błędne zastosowanie w przedmiotowej sprawie i uznanie, że pracownik powinien zgłosić gotowość do świadczenia pracy w trakcie trwania stosunku pracy, pomimo że sam Sąd uznał, że w przypadku roszczenia o dopuszczenia do pracy norma ta nie ma zastosowania.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty, z zasądzeniem kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Lublinie.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że podstawą oddalenia powództwa był art. 8 k.p., bowiem Sąd Okręgowy uznał, że żądanie dopuszczenia do pracy stanowi nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego. W jego ocenie, powódka nie zamierzała kontynuować zatrudnienia u strony pozwanej, na co wskazuje jej bierność przez ponad 5 miesięcy od uprawomocnienia się wyroku

ustalającego istnienie stosunku pracy, ponadto pozostawała w zatrudnieniu (pracowniczym i na podstawie umowy zlecenia). Sąd uznał więc, że zachowanie powódki nie było zgodne z zasadami uczciwego działania i lojalnego postępowania w stosunkach pracownik – pracodawca a w konsekwencji zgłoszone roszczenie nie zasługiwało na ochronę i stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Niezależnie od trafności tych argumentów (o czym poniżej), należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy wyjaśnił podstawę prawną odmowy dopuszczenia powódki do pracy (zarzut naruszenia art. 327¹ k.p.c. związku z art. 316 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy, wbrew twierdzeniom skarżącej, nie naruszył art. 365 § 1 k.p.c., gdyż nie zakwestionował, że na mocy prawomocnego wyroku powódkę łączy stosunek pracy z pozwanym, a jedynie uznał, że roszczenie o dopuszczenie do pracy stanowi nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).

Nie jest też uzasadnione twierdzenie skarżącej, że Sąd Okręgowy orzekł co do roszczenia, które nie było przedmiotem żądania, tj. reaktywowania stosunku pracy po sądowym przywróceniu do pracy (zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c.). Sąd rozstrzygnął o roszczeniu o dopuszczenie do pracy, co jednoznacznie wynika z treści uzasadnienia wyroku, a to, że podkreślał spóźnienie powódki w zgłoszeniu tego roszczenia, miało znaczenie – w ocenie Sądu - wyłącznie w aspekcie nadużycia prawa.

W związku z powyższym zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie mają usprawiedliwionej podstawy.

Na wstępie oceny zarzutów materialnoprawnych należy zauważyć, że powództwo o dopuszczenie do pracy, którego podstawę stanowi art. 22 § 1 k.p., może być wnoszone w różnych wypadkach, w tym także w sytuacjach, w których istnienie stosunku pracy nie jest przez pracodawcę kwestionowane. Dotyczy to np. żądania faktycznego dopuszczenia do pracy, od której pracodawca bezpodstawnie pracownika odsunął, dopuszczenia do wykonywania pracy umówionej, w razie gdy pracodawca bez podstawy prawnej zatrudnia pracownika przy innych pracach, dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy po ustaniu przyczyny odsunięcia

od jej wykonywania (np. art. 179 § 1 k.p.), dopuszczenia do pracy pracownika po urlopie bezpłatnym, z którego korzystał w związku z zatrudnieniem na podstawie wyboru (np. art. 74 k.p. § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz.U. z 1996 r. Nr 71, poz. 336). Przy czym podkreślić należy, że orzeczenie nakazujące pracodawcy dopuszczenie pracownika do pracy nakłada jedynie obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355). Zwykle polega to na przydzieleniu stanowiska i narzędzi pracy oraz określeniu obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie roszczenie powódki to właśnie żądanie umożliwienia jej faktycznego wykonywania pracy u pozwanego, ponieważ, jak wynika z wiążącej Sąd Najwyższy podstawy faktycznej wyroku Sądu Okręgowego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), z mocy prawomocnego wyroku Sądu ustalającego istnienie między stronami stosunku pracy i wobec braku ustaleń o jego rozwiązaniu, powódka jest (nadal) pracownikiem pozwanego. W związku z tym dopóty, dopóki istnieje ten węzeł prawny, powódka ma prawo żądać dopuszczenia (fizycznego) do pracy i nie jest w tym żądaniu ograniczona żadnym terminem, w szczególności wynikającym art. 48 § 1 k.p. (co także przyjął Sąd Okręgowy, a więc zarzut naruszenia tego przepisu jest nieuzasadniony).

Zauważyć też należy, że w przypadku prawomocnego wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy, to na pracodawcy (podmiocie organizującym proces pracy) - w pierwszej kolejności i bez dodatkowego wezwania - ciąży obowiązek stworzenia pracownikowi warunków do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia, o czym powinien powiadomić pracownika, wyznaczając mu termin stawienia się do pracy. W szczególności należy zwrócić uwagę, że wykonywanie nauczycielskiego stosunku pracy (a o taki chodzi w niniejszej sprawie) wymaga przydzielenia liczby godzin określonych przedmiotów i w określonych oddziałach. Tak więc nie wystarczy samo stawienie się do powódki do pracy, aby możliwe było podjęcie obowiązków

pracowniczych. To oznacza, że po tym jak powódka wytoczyła powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, które zostało uwzględnione, inicjatywa przeszła na pracodawcę. W rezultacie to przede wszystkim pozwany, a nie powódka pozostawał w zwłoce.

Zasadniczo też nie jest uprawniona ocena (w aspekcie art. 8 k.p.) żądania pracownika faktycznego dopuszczenia do pracy z perspektywy przesłanki gotowości do pracy. Gotowość do pracy rozumiana jako zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy ma istotne znaczenie w wypadku żądania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347; z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348; z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683 i tam cytowane orzecznictwo), ale nie gdy pracownik wyłącznie domaga się, aby pracodawca wykonał swój obowiązek umożliwienia mu wykonywania umówionego zatrudnienia. W tym wypadku wystarczy sama deklaracja gotowości do pracy, której prawdziwość weryfikuje przystąpienie lub nieprzystąpienie do wykonywania obowiązków pracowniczych (po stworzeniu przez pracodawcę warunków do jej wykonywania, w tym skierowanie na badanie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy). Innymi słowy, pracodawca ma obowiązek umożliwić pracownikowi, z którym łączy go stosunek pracy, wykonywanie umówionej pracy a wtedy pracownik ma obowiązek podjąć pracę. Niewykonanie przez pracownika tego obowiązku uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, w skrajnych wypadkach nawet bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym samym uwarunkowania faktyczne, w których pozostaje pracownik domagający się dopuszczenia do pracy (związanie zatrudnieniem w innym podmiocie) nie mogą dezawuować intencji pracownika ani też nie upoważniają do oceny, że domaganie się dopuszczenia do pracy stanowi nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). To w gestii pracownika leży pomyślnie uwolnienie się od zobowiązań uniemożliwiających mu wykonywanie pracy u pracodawcy dopuszczającego go do pracy, a jeśli temu nie sprostą, to, jak wskazano wyżej, pracodawcy przysługują uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że w niniejszej sprawie wystąpienie powódki z żądaniem dopiero w maju (2017 r.) jest koherentne z organizacją pracy szkoły, ponieważ jest to okres tworzenia i zatwierdzania arkusza organizacyjnego na przyszły rok szkolny (art. 110 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe; jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 ze zm.; § 17 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli; Dz.U. z 2019 r., poz. 502 ze zm.), § 17 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli; Dz.U. poz. 649 ze zm.), § 10 rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół; Dz.U. Nr 61, poz. 624 ze zm.). Jest to więc optymalny okres pozwalający na przydzielenie powódce liczby zajęć na przyszły rok szkolny. Nie można zatem podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki „nie było zgodne z zasadami uczciwego działania i lojalnego postępowania w stosunkach pracownik – pracodawca”. Takie działanie, przy dobrej woli także pozwanego, stwarzało pole do porozumienia co do rozpoczęcia wykonywania przez powódkę obowiązków nauczycielskich od nowego roku szkolnego, co - z uwagi na organizację pracy szkoły - leżało przecież w interesie pracodawcy.

W konkluzji, potwierdził się zarzut naruszenia 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[az]

[ł.n]