

Wyrok z dnia 18 października 1994 r.
I PRN 70/94

Kościelne jednostki organizacyjne nie są uspołecznionymi zakładami pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, po rozpoznaniu w dniu 18 października 1994 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko Spółdzielni Inwalidów [...] w Ł. o nagrodę jubileuszową, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Rejonowego w Łodzi-Sądu Pracy z dnia 23 września 1992 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

U z a s a d n i e

W pozwie wniesionym przeciwko Spółdzielni Inwalidów [...] w Ł. powód Jan K. domagał się ustalenia, że okres jego zatrudnienia w czasie od czerwca 1945 r. do grudnia 1946 r. w charakterze kościelnego w Rzymskokatolickiej Parafii [...] w K. zalicza się do okresu, od którego zależy prawo powoda do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikom pozwanej Spółdzielni po 50 latach pracy.

Pozwana Spółdzielnia wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że przepisy zakładowego systemu wynagradzania jej pracowników i zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358) nie stwarzają możliwości zaliczenia zatrudnienia w charakterze kościelnego do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do nagrody jubileuszowej. Wyrokiem z dnia 23 września 1992 r. Sąd Rejonowy w Łodzi-Sąd Pracy oddalił powództwo. Wyrok ten nie został zaskarżony w zwykłym toku instancji, natomiast pismem z dnia 28 lipca 1994 r. rewizję nadzwyczajną od niego wniósł Minister Sprawiedliwości. W sporządzonym - w następstwie postanowienia Sądu Najwyższego - uzasadnieniu zakwestionowanego wyroku Sąd Pracy powołał przepisy § 1 ust. 1, pkt 1 i 2 zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, w myśl których do okresu pracy, uprawniającego do nagrody wlicza się okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy. Ewentualne zaliczenie okresu pracy powoda w parafii w K. w wymiarze 1 roku i 6 miesięcy (czerwiec 1945 r. - grudzień 1946 r.) rodziłoby w kwietniu 1991 r. prawo powoda do nagrody za 50-letni staż pracy.

Sąd Pracy stwierdził także, że ani Zarządzenie MPiPS, ani kodeks cywilny, ani też kodeks pracy nie zawierają definicji pojęcia "uspołeczniony zakład pracy". Brak jednoznacznej odpowiedzi - na pytanie, czy parafia jest uspołecznionym zakładem pracy - również w ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 29, poz. 154 ze zm.). Zgodnie z jej art. 7 ust. 1 pkt 5 i art. 8 ust. 2 parafia jest osobą prawną jako jednostka terytorialno-organizacyjna Kościoła, zaś jej organem jest proboszcz lub administrator parafii. "Parafia" - zdaniem Sądu Pracy - mieści się przy tym niewątpliwie w pojęciu zakładu pracy z art. 3 k.p.

Jedynym przepisem w tej ostatniej ustawie, regulującym sytuację pracowników jednostek Kościoła Katolickiego jest art. 21, który dotyczy tylko szkół, placówek oświatowo-wychowawczych oraz opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych przez kościelne osoby prawne. Przepis art. 21 ust. 3 ustawy określa uprawnienia danej kategorii pracowników zatrudnionych w wymienionych w niej trzech rodzajach placówek oświatowo-wychowawczych, przyznając im także uprawnienia przewidziane w państwowych szkołach i placówkach, co oznacza, że stosowanie przepisów dotyczących jednostek państwowych ogranicza się tylko do tych pracowników, którzy zatrudnieni są w określonych kościelnych placówkach oświatowo-wychowawczych.

Zdaniem Sądu Pracy brak jest podstaw prawnych do stwierdzenia, że parafia kościelna może być uznana za uspołeczniony zakład pracy. Sądowi temu znany jest przy tym pogląd L. Brzozowskiego (Służba Pracownicza nr 9/1990 s. 11) uznający parafię za uspołeczniony zakład pracy lecz stanowisko to nie zostało przez jego autora poparte żadnym prawnym argumentem i zdaniem Sądu nie jest dla Sądu wiążące.

Dodatkowo Sąd Pracy wspomina, że w sprawach karnych Sąd Najwyższy wypowiedział się dwukrotnie, iż mieniem organizacji kościelnej jest mieniem ogólnonarodowym ale nie jest mieniem społecznym (wyrok z dnia 18 grudnia 1986 r., IV KR 473/86 oraz uchwała z dnia 28 sierpnia 1987 r., IV KZP 13/86).

Według wywodów rewizji nadzwyczajnej wniesionej przez Ministra Sprawiedliwości od omówionego wyroku za błędne należy uznać stanowisko, iż praca w charakterze kościelnego nie może być zaliczona do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. Parafia bowiem, jako kościelna jednostka organizacyjna nie stanowi prywatnego zakładu pracy lecz winna być uznana za uspołeczniony zakład pracy, a zatrudnienie w takiej jednostce za zatrudnienie w uspołecznionym zakładzie pracy wymienionym w § 2 ust. 1 pkt 1 zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r., do którego odsyła w tym zakresie zakładowy system wynagradzania pozwanej Spółdzielni.

Okres pracy w kościelnej jednostce organizacyjnej może być zaliczony do okresu pracy uprawniającego do nagrody pod warunkiem, że nie zakończył się rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz jego wygaśnięciem wskutek porzucenia pracy. Zdaniem rewidującego, skutkiem przyjęcia błędnego założenia, Sąd orzekający rozstrzygnął o roszczeniu powoda nie dokonując koniecznych ustaleń, a więc z rażącym naruszeniem art. 3 § 2 k.p.c., który zobowiązuje sąd do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności treści stosunków faktycznych i prawnych.

W ocenie Ministra Sprawiedliwości zaskarżony przez niego wyrok narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż pozbawia należnych świadczeń związanych z wieloletnim zatrudnieniem osoby, która zakończyła okres pracy zawodowej przechodząc na emeryturę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości nie są uzasadnione. Wynikają one z przyjęcia tezy, że parafia jest uspołecznionym zakładem pracy. Na poparcie tej tezy rewizja nadzwyczajna nie podaje - podobnie jak i autor opracowania w Służbie Pracowniczej, powołanego w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego oraz Departament MPiPS, który w odpowiedzi na list powoda stwierdza, że jego zdaniem kościelna jednostka organizacyjna, np. parafia, może być uznana za uspołeczniony zakład pracy (k. 25) - żadnego argumentu. Uzasadnienie takie - jeżeli miałyby dojść do podzielenia poglądu Ministra Sprawiedliwości - jest niezbędne, zwłaszcza gdy zważyć, że w praktyce oraz w doktrynie do tej pory kościelnych jednostek organizacyjnych nie traktowano jako uspołecznione zakłady pracy. Prawdą jest, że przepisy prawa pracy, wielokrotnie posługujące się terminem

"uspołeczniony zakład pracy", nie określają bliżej jego zawartości treściowej. Termin ten nie może być przy tym identyfikowany z wyrażeniem "jednostka gospodarki uspołecznionej", które przed nowelizacją kodeksu cywilnego w 1990 r. stanowiło w prawie cywilnym jedną z głównych kategorii pojęciowych. Przy ustalaniu zakresu pojęcia "uspołecznionego zakładu pracy" w rozumieniu przepisów prawa pracy, jako kategorii odrębnej, właściwej językowi prawnemu tej gałęzi prawa i mającej swój własny zakres desygnatów, nie można jednak abstrahować od tego, iż jego wprowadzenie do prawa pracy w dużej mierze znajdowało inspirację w regulacjach prawa cywilnego dotyczących wyodrębnienia jednostek gospodarki uspołecznionej oraz sposobów klasyfikowania w tym prawie własności według określonych w nim typów i form. Na gruncie prawa cywilnego mienie kościelnych jednostek organizacyjnych nie było zaś klasyfikowane jako własność uspołeczniona i konsekwentnie w prawie pracy oraz w prawie ubezpieczeń społecznych nie traktowano tych jednostek jako uspołecznione zakłady pracy. W następstwie przyjęcia ogólniejszych założeń co do klasyfikacji mienia w prawie cywilnym, zarówno w doktrynie tego prawa (por. np. System prawa cywilnego, tom I, część ogólna. Ossolineum 1985. s. 404, 405; Kodeks cywilny z Komentarzem pod redakcją J. Winiarza tom I, Warszawa 1989 r., s. 50), jak i - według wymienionego komentarza i systemu - w orzecznictwie (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 1963 r., I CR 223/63, OSP 1965 z. 1 poz. 6) związki religijne zaliczane były do grupy osób prawnych nie będących jednostkami gospodarki uspołecznionej. Uwzględniając zaś to, iż pojęcie uspołecznionego zakładu pracy, jako kategorii prawa pracy, w zasadniczej mierze pozostawało pod wpływem koncepcji podziału osób prawnych na jednostki gospodarki uspołecznionej i osoby prawne nie będące jednostkami gospodarki uspołecznionej, należy przyjąć, że to w jaki sposób precyzowana była granica tego podziału w prawie cywilnym ma poważne znaczenie przy ustalaniu zakresu pojęcia "uspołeczniony zakład pracy", do czasu aż podział na uspołecznione i nieuspołecznione zakłady pracy w prawie pracy przestanie być aktualny. Gdy idzie o prawo ubezpieczeń społecznych mamy w interesującej nas kwestii wyraźne stanowisko prawodawcy, gdyż w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (jednolity tekst: Dz. U. z 1993 r., Nr 68, poz. 330 ze zm.) pod pojęciem zakładu pracy (na gruncie tego aktu prawnego) nakazuje się rozumieć uspołecznione i nie uspołecznione zakłady pracy oraz osoby fizyczne, a także instytucje kościelne i zakonne - zatrudniające pracowników. Pomijając pewną "niezręczność" przytoczonego sformułowania, z którego wynika, iż podział na uspołecznione i nie uspołecznione zakłady pracy (jednostki organizacyjne) nie ma charakteru dychotomicznego, wpływa z niego jednoznaczna konkluzja, że instytucje kościelne i zakonne nie są uspołecznionymi zakładami pracy.

W obszarze regulacji prawa pracy pewne wnioski w rozważanej kwestii można wyciągnąć także ze sformułowań uchylonej już ustawy z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki uspołecznionej (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 58, poz. 343, ze zm.), która wprawdzie nie posługuje się pojęciem uspołecznionego zakładu pracy, ale zawiera - niewątpliwie zbieżne z tą kategorią określenie zakładów pracy będących jednostkami gospodarki uspołecznionej, którymi według jej art. 2 są w szczególności przedsiębiorstwa państwowe, urzędy i inne państwowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie i ich związki, organizacje społeczne oraz spółki i przedsiębiorstwa z udziałem kapitału państwowego tworzone na podstawie kodeksu handlowego. Nie jest rzeczą przypadku, że w zawartym w wymienionym przepisie wyliczeniu pominięte zostały kościelne jednostki organizacyjne (związki religijne), co uzasadnia twierdzenie, że jednostki te nie mogły być uznane za zakłady pracy będące jednostkami gospodarki uspołecznionej w rozumieniu ustawy o zakładowych funduszach

socjalnym i mieszkaniowym.

Kościelne jednostki organizacyjne powołane są głównie do realizowania celów i funkcji religijnych, natomiast ich aktywność w sferze wąsko rozumianej działalności społecznej ma charakter uboczny i wyraźnie drugoplanowy wobec duchowego posłannictwa Kościoła. Tym samym Kościół nie może być umieszczany w rzędzie organizacji społecznych, a zwłaszcza w grupie organizacji społecznych ludu pracującego (art. 33 § 1 pkt 6 k.c. przed nowelizacją z 1990 r.). Nie tylko więc argumentacja odwołująca się do podziału mienia na uspołecznione i nie uspołecznione oraz rozróżnienie osób prawnych będących jednostkami gospodarki uspołecznionej i osób prawnych nie będących jednostkami gospodarki uspołecznionej, lecz także wzgląd na charakter głównych celów i zadań Kościoła, który realizuje przede wszystkim funkcje religijne, jak również na jego specyfikę i odrębności instytucjonalne w państwie, przemawiają przeciwko klasyfikowaniu kościelnych jednostek organizacyjnych jako uspołecznionych zakładów pracy.

Nie można tu przy tym pominąć, że przyjęcie tezy, iż jednostki te są uspołecznionymi zakładami pracy pociągałoby za sobą konieczność stosowania tego ustalenia nie tylko na tle przepisów dotyczących nagród jubileuszowych, ale także i w innych przypadkach, w których przepisy prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się do tego pojęcia, co mogłoby prowadzić do obciążenia jednostek kościelnych dodatkowymi ciężarami, np. w zakresie zasiłków chorobowych, odszkodowań za wypadki przy pracy, świadczeń z funduszu socjalnego. Zatrudnieni w nich pracownicy mogliby domagać się nie tylko tego, by ich staż pracy w tych jednostkach był wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależy nagroda jubileuszowa w innych jednostkach, ale mogliby też słusznie oczekiwać, iż w instytucjach tych ustanowione zostaną - tak jak w innych uspołecznionych zakładach pracy - tego typu nagrody, które będą przez jednostki kościelne wypłacane.

W świetle powyższych uwag należy stwierdzić, że brak jest podstaw do zmiany poglądu, iż kościelne jednostki organizacyjne nie są uspołecznionymi zakładami pracy, a w konsekwencji brakuje też warunków dla zaliczenia spornego okresu pracy powoda do okresu zatrudnienia, od którego zależy przyznanie i wysokość nagrody jubileuszowej.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====