

**Uchwała z dnia 7 listopada 1996 r.  
I PZP 20/96**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędzia SN: Józef Iwulski  
(sprawozdawca), Sędzia SA: Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Teresy P. przeciwko [...] Hurtowni Materiałów Budowlanych "B." w P. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 7 listopada 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu postanowieniem z dnia 30 maja 1996 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 KPC:

Czy przywróconemu do pracy pracownikowi korzystającemu z ochrony trwałości stosunku pracy w okresie roku od zakończenia pełnienia funkcji wymienionej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 KP), także wówczas, gdy wyłączną przyczyną przywrócenia do pracy było naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 KP, przy istnieniu zgody organu związkowego na rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym bez winy pracownika ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w okresie roku po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej wymienionej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 KP) także wówczas, gdy wyłączną przyczyną przywrócenia do pracy było naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 w związku z art. 53 § 3 KP, przy istnieniu zgody organu związkowego na rozwiązanie umowy o pracę.**

**U z a s a d n i e**

Powódka Teresa P., zatrudniona w pozwanej [...] Hurtowni Materiałów Budowlanych "B." w okresie od 20 września 1990 r. do 6 maja 1991 r., była wiceprzewodniczącą Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność".

W związku z chorobą powódki trwającą od 28 maja 1991 r. do 29 listopada 1991 r. strona pozwana postanowiła rozwiązać z powódką stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 KP i uzyskała na tę czynność zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej. Po rozwiązaniu stosunku pracy toczyło się postępowanie sądowe o przywrócenie do pracy, zakończone wyrokiem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, który wyrokiem z dnia 24 listopada 1994 r. przywrócił powódkę do pracy. Sąd Wojewódzki stwierdził, że dokonując rozwiązania stosunku pracy pracodawca naruszył przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. a oraz art. 53 § 3 KP, gdyż powódka wiadomość o rozwiązaniu stosunku pracy powzięła dopiero w dniu stawienia

się do pracy. Nie zostały natomiast naruszone przepisy o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracodawca posiadał zgodę właściwego organu związkowego na rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Powódka podjęła pracę w następstwie przywrócenia do niej i wystąpiła z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. za okres od 28 listopada 1991 r. do 28 listopada 1994 r.

Rozpoznając to roszczenie Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 28 lutego 1996 r. [...] oddalił powództwo uznając, że pracodawca nie naruszył przepisu o zakazie rozwiązywania umów o pracę z członkiem zarządu zakładowego związku zawodowego bez zgody tego zarządu. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego roszczenie powódki ulega ograniczeniu do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (które powódka otrzymała), skoro pracodawca dysponował wyraźną zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy po okresie pobierania zasiłku chorobowego.

Rozpoznając rewizję powódki od tego wyroku, Sąd Apelacyjny w Poznaniu przedstawił Sądowi Najwyższemu rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Apelacyjny podniósł, że nie ma wątpliwości, iż niezwrócenie się pracodawcy do właściwego organu związkowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy i dokonanie rozwiązania bez takiej zgody jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i pociąga za sobą skutki przewidziane w Kodeksie pracy. Wówczas zgodnie z przepisem art. 57 § 2 KP przysługuje przywróconemu do pracy roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jednakże w stanie faktycznym sprawy istniała zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 KP, a tylko zgoda ta została wykorzystana przez pracodawcę w sytuacji sprzecznej z przepisem art. 53 § 3 KP, gdyż rozwiązania dokonano już po stawieniu się powódki do pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w tych okolicznościach wątpliwe jest, czy istnienie zgody organu związkowego na rozwiązanie umowy o pracę może chronić pracodawcę przed obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należało rozważyć kwestię wstępną, dotyczącą możliwości podjęcia uchwały w trybie art. 391 Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją tego Kodeksu, dokonaną ustawą z dnia 1 marca 1996 r. (Dz. U. Nr 43, poz. 189). Sąd Apelacyjny przedstawiając zagadnienie prawne działał wprawdzie przed wejściem w życie tej nowelizacji, ale Sąd Najwyższy rozpoznawał sprawę w dniu 7 listopada 1996 r., czyli po jej wejściu w życie. Zgodnie z przepisem art. 11 ust. 1 tej ustawy, sprawy wszczęte przed dniem jej wejścia w życie toczą się od dnia 1 lipca 1996 r. według przepisów znowelizowanych, chyba że zachodzą wyjątki określone w dalszych przepisach. Z wyjątków tych można rozważać zastosowanie przepisu art. 11 ust. 2. Zgodnie z nim do złożenia i rozpoznania rewizji od orzeczenia sądu pierwszej instancji wydanego przed dniem 1 lipca 1996 r. stosuje się przepisy dotychczasowe. Interpretując ten przepis ściśle Sąd Najwyższy powinien stosować nowe prawo, gdyż podjęcie uchwały w przedmiocie zagadnienia prawnego przedstawionego przez sąd drugiej instancji nie jest "rozpoznaniem rewizji". Jest to

szczególne postępowanie, w którym nie dochodzi do merytorycznego rozpoznania rewizji, o ile oczywiście Sąd Najwyższy nie przejmie sprawy do rozpoznania. Stosowanie nowych przepisów oznaczałoby istnienie luki prawnej, gdyż ściśle odczytując nowe przepisy brak jest normy określającej możliwość przedstawiania Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych powstałych przy okazji rozpoznawania rewizji. W nowym brzmieniu Kodeksu instytucję tę reguluje norma art. 390 § 1 KPC, ale dotyczy ona rozpoznawania apelacji przez sąd drugiej instancji. Lukę tę należałoby wypełnić przez stosowanie tego przepisu w drodze analogii, co prowadziłoby do uznania, że przedstawienie zagadnienia prawnego byłoby możliwe tylko w sprawie, w której nie przysługuje kasacja. Ponieważ w przedmiotowej sprawie kasacja, z uwagi na wartość przedmiotu sporu, byłaby dopuszczalna, to należałoby uznać, iż nie jest możliwe przedstawienie zagadnienia prawnego przez sąd drugiej instancji, a tym samym Sąd Najwyższy powinien odmówić podjęcia uchwały. Byłoby to jednak rozwiązanie paradoksalne, gdyż jest oczywiste, że postanowienie o przedstawieniu zagadnienia prawnego Sąd Apelacyjny podejmował przed wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks postępowania cywilnego, a więc całkowicie prawidłowo, w oparciu o obowiązujący wówczas przepis art. 391 KPC. Rozwiązanie tego paradoksu jest trudne także w płaszczyźnie innych metod wykładni, zwłaszcza wykładni funkcjonalnej. Nie można bowiem pominąć, że zasadą jest bezpośrednie stosowanie ustawy w brzmieniu znowelizowanym, a wyjątkiem dalsze stosowanie ustawy dotychczasowej (art. 11 ust. 1). Ze znowelizowanego brzmienia Kodeksu (art. 390 § 1 KPC) wynika natomiast zasada, że w sprawie, w której przysługuje kasacja (a więc sprawa i tak będzie mogła być poddana kontroli Sądu Najwyższego) nie jest dopuszczalne uprzednie przedstawienie sprawy do oceny Sądu Najwyższego w zakresie zagadnienia prawnego. Sąd Najwyższy uznał jednak, że należy dać pierwszeństwo funkcjonalnej wykładni przepisu art. 11 ust. 2 ustawy nowelizującej Kodeks. Przepis ten wprowadził stosowanie "starych" przepisów odnosi tylko do "złożenia i rozpoznania" rewizji, ale należy uznać, że dotyczy on przebiegu całego postępowania rewizyjnego. Taka jest bowiem istota tej regulacji. Sprowadza się ona do uznania, że skoro orzeczenie pierwszej instancji zapadło przed nowelizacją Kodeksu, to do całego postępowania rewizyjnego należy stosować przepisy dotychczasowe. Ostatecznie Sąd Najwyższy uznał, że możliwe jest podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na przedstawione zagadnienie prawne z zastosowaniem dotychczasowego brzmienia przepisu art. 391 KPC (tak też nie publikowana dotychczas uchwała z dnia 21 sierpnia 1996 r., I PZP 15/96).

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania zagadnienia prawnego Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 § 1 i art. 57 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje po podjęciu pracy w wyniku przywrócenia do pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Od tej zasady wyjątek przewiduje art. 57 § 2 KP, zgodnie z którym, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem wymienionym w art. 39 (pracownik w wieku przedemerytalnym) albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez

pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Inaczej mówiąc jest zasadą, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlega limitowaniu, ale w przypadku pracownika, którego trwałość stosunku pracy jest szczególnie chroniona, wynagrodzenie to należy się za cały okres pozostawania bez pracy. W żaden sposób nie są zróżnicowane sytuacje, w których następuje naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (w tym przypadku bez winy pracownika). W szczególności przepisy nie różnicują naruszenia polegającego na złamaniu zasad dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy i naruszenia innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Z treści tych przepisów nie sposób więc wyprowadzić wniosku, że art. 57 § 2 KP będzie miał zastosowanie tylko w przypadku, gdy naruszone zostają przepisy o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Nie można tym samym uznać, że w stanie faktycznym, w którym zostaną naruszone inne przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę (np. art. 53 § 3 KP), będzie miał zastosowanie art. 57 § 1 KP, a tym samym następować będzie ograniczenie wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Przepis art. 57 § 2 KP powinien być wprowadzony jako wyjątkowy interpretowany ściśle, ale brak przesłanek do jego zwężającej wykładni. Przesłanek takich nie wskazuje zresztą także Sąd Wojewódzki, dokonując takiej zwężającej wykładni, ani Sąd Apelacyjny przedstawiający rozpatrywane zagadnienie prawne.

Jeden z przypadków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jest określony w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Zgodnie z nim pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Przepisu tego nie można interpretować w ten sposób, że po uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z jego członkiem, pracownik ten przestaje być pracownikiem szczególnie chronionym. Jest przecież oczywiste, że jeśli pracodawca po uzyskaniu omawianej zgody z jakichkolwiek przyczyn nie rozwiąże stosunku pracy, to w przyszłości będzie musiał uzyskać ponownie zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy. Brak też podstaw do rozumowania, iż po uzyskaniu omawianej zgody pracownik-członek zarządu zakładowej organizacji związkowej przestaje być pracownikiem szczególnie chronionym w zakresie konkretnie zamierzonego rozwiązania stosunku pracy i może być traktowany jako pracownik nie podlegający szczególnej ochronie w rozumieniu art. 57 KP. Przepis art. 57 § 2 KP należy bowiem rozumieć jako przepis odnoszący się do pracowników szczególnie chronionych w ogólności, a nie jako przepis mający na względzie tylko pracowników, względem których w konkretnym przypadku nie uzyskano zgody właściwego organu na rozwiązanie stosunku pracy. Jak wyżej wskazano odmienna wykładnia miałaby charakter wykładni zwężającej i sprzecznej z zasadą nieróżnicowania sytuacji prawnej w stanach faktycznych objętych normą prawną, w której treści brak takiego zróżnicowania.

Brak rozróżnienia omawianych sytuacji w hipotezie przepisu art. 57 § 2 KP można wytłumaczyć względami funkcjonalności. Pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej

staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycją pracowników szczególnie chronionych. Sankcją nieprzestrzegania tych norm jest między innymi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, przy spełnieniu oczywiście pozostałych przesłanek z art. 57 § 2 KP w związku z art. 57 § 1 i 56 § 1 KP. Nie sposób przyjąć, aby od dołożenia wskazanej staranności zwalniało pracodawcę uzyskanie zgody niezbędnej na rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, wdając się z nim w spór o przywrócenie do pracy, ryzykuje, że w przypadku przywrócenia do pracy będzie musiał wypłacić wynagrodzenie za cały czas pozostania bez pracy. Chcąc uniknąć takiej sytuacji powinien szczególnie wnikliwie przeanalizować kwestię przestrzegania przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i rozważyć możliwość uznania powództwa.

Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy podjął uchwałę, jak w sentencji.

=====