

**Wyrok z dnia 9 maja 1997 r.
I PKN 144/97**

Zakaz rozwiązywania stosunku pracy w trybie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) z pracownikiem pełniącym funkcję radnego nie ogranicza się tylko do zatrudnienia na terenie gminy, w której jest on radnym (art. 10a tej ustawy).

Przewodniczący SSN: Teresa Romer (sprawozdawca), Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 maja 1997 r. sprawy z powództwa Grażyny Ś. przeciwko Gminie S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 6 grudnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy w Koninie wyrokiem z dnia 26 października 1995 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę powódce Grażynie Ś. dokonane przez Urząd Gminy w S. W uzasadnieniu wyroku Sąd ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy od dnia 4 lipca 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, na stanowisku podinspektora. W dniu 25 sierpnia 1995 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany powołał się na art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz o zmianie niektórych ustaw. Pozwana Gmina nie odpowiedziała na prośbę powódki o uzasadnienie dokonanego wypowiedzenia. W pozwie Grażyna Ś. wniosła o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy za bezskuteczne. Wyjaśniła, że wypowiedzenie otrzymała następnego dnia po odwołaniu wójta, który zawarł z nią umowę o pracę. Powódka twierdziła, że pracę wykonywała starannie i prawidłowo. Przyczyną wypowiedzenia, w jej ocenie było to, że poprzednio pełniła funkcję wójta gminy w W. Pozwany twierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane zmianami organizacyjnymi i powierzeniem obowiązków powódki innej osobie.

Sąd uznał, że podstawą decyzji pracodawcy była pełniona poprzednio przez powódkę funkcja wójta. Sąd powołał się także na art. 8 KP. Sąd wyjaśnił, że powołanie się na ten przepis jest uzasadnione tym, iż w ostatnim okresie powódka przeszła załamanie psychiczne i tylko aktywna praca daje jej możliwość powrotu do normalnego życia. Pracodawca, zgodnie z ustaleniami Sądu, nie miał żadnych podstaw prawnych do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zaledwie w dwa miesiące po jej

zatrudnieniu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu uwzględnił rewizję Gminy, uchylił wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, stosownie do zaleceń porewizyjnych i wyrokiem z dnia 12 września 1996 r. oddalił powództwo.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji powódki wniesionej od wyroku Sądu Rejonowego - wyrok ten zmienił i przywrócił powódkę do pracy w Gminie na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki podał, że Sąd Rejonowy wadliwie nie określił roszczenia powódki jako roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, mimo, że orzekł po upływie 11 miesięcy od momentu kiedy umowa uległa rozwiązaniu wskutek dokonanego uprzednio wypowiedzenia. Sąd Wojewódzki zwrócił także uwagę na to, że stroną pozwaną w sporze - pracodawcą powódki - jest gmina a nie urząd gminy wykonujący zadania zlecane przez zarząd gminy. Sąd Wojewódzki powołał się na art. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.) i art. 3 KP. Ponadto Sąd Rejonowy naruszył art. 86-89 KPC, gdyż dopuścił do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika powódki osobę, która nie złożyła do akt pełnomocnictwa.

Odnosząc się do merytorycznej oceny zaskarżonego wyroku Sąd Wojewódzki podkreślił, że Sąd I instancji dokonał ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przede wszystkim, niezgodnie z treścią zebranych dokumentów, Sąd Rejonowy ustalił, że staż pracy powódki jest krótszy niż 10 lat. Z dokumentów tych wynika, że w dniu 30 września 1993 r. okres zatrudnienia powódki wynosił ponad 10 lat. Pozwana Gmina nie podważyła dokumentu - pisma Rady Gminy w W. z dnia 19 października 1993 r. - w którym stwierdzono, iż powódka wykazała 10 lat 9 miesięcy stażu pracy [...]. Sąd Wojewódzki podkreślił, że strona pozwana nie udowodniła aby wystąpiły przesłanki określone w art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Sąd Wojewódzki zwrócił uwagę, że zgodnie z treścią ustawy o samorządzie terytorialnym, to nie wójt decyduje o zmianach organizacyjnych w gminie i o konieczności rozwiązania stosunków pracy w ramach grupowych zwolnień z pracy (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Uprawnienia wójta są w tej mierze ograniczone do czynności wykonywanych i zleconych przez Zarząd Gminy (art. 33 ustawy o samorządzie terytorialnym). Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z dokumentów - protokołów z posiedzeń Zarządu Gminy. Z dołączonych do akt sprawy luźnych kartek wynika, że w dniu 3 sierpnia 1995 r. zarząd gminy nie zajmował się w ogóle problemem zmian organizacyjnych, zmniejszeniem zatrudnienia i koniecznością zwolnienia z pracy choćby jednego pracownika. W porządku obrad w dniu 28 sierpnia 1995 r. w pkt 24 jest "informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę p. Ś.". Z tego Sąd Wojewódzki wywnioskował, że również w tym dniu Zarząd Gminy nie zajmował się kwestią zmian organizacyjnych, a mimo to wójt polecił wypowiedzenie powódce umowy o pracę (zeznanie świadka T. P.). Dlatego też Sąd Wojewódzki doszedł do wniosku, że pozwana Gmina nie udowodniła aby wystąpiły przesłanki określone w przepisie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków

pracy, które czyniłyby dokonane wypowiedzenie uzasadnionym. Sąd Wojewódzki potraktował jako okoliczność bez znaczenia to, że według ustaleń Sądu I instancji, obowiązki powódki wójt rozdzielił innym pracownikom. Sąd Wojewódzki podkreślił, że Sąd Rejonowy w sposób lakoniczny potraktował fakt, że powódka posiadała mandat radnego, co daje jej szczególną ochronę jako funkcjonariuszowi publicznemu. Sąd Wojewódzki zwrócił uwagę na treść art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie terytorialnym i podkreślił, że wprawdzie powódka była radną w innej gminie niż ta, w której była zatrudniona, ale przepis art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie terytorialnym nie wprowadza żadnych ograniczeń ochrony radnego zależnie od miejsca zatrudnienia, a wolą ustawodawcy było przyznanie ochrony prawnej funkcjonariuszom publicznym "w ogóle". Sąd Wojewódzki powołał się przede wszystkim jednak na art. 10a ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy.

W kasacji pozwana Gmina zarzuciła wyrokowi Sądu Wojewódzkiego naruszenie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W uzasadnieniu kasacji podano, że Sąd II instancji błędnie przyjął, iż powódka podlegała ochronie prawnej przewidzianej przez art. 25 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74). W ocenie wnoszącego kasację przepis ten nie miał do powódki zastosowania, gdyż była radną w innej gminie niż ta, w której wypowiedziano jej umowę o pracę. Ponadto w kasacji powołano się na to, że Rada Gminy w W. wyraziła w dniu 8 stycznia 1997 r. zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, ponieważ rozwiązanie to nastąpiło z przyczyn nie pozostających w związku z pełnieniem funkcji radnego. Kasacja polemizuje także z innymi ustaleniami Sądu Wojewódzkiego co do stażu pracy powódki i co do braku przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje.

Zarzut kasacji naruszenia przez Sąd Wojewódzki w zaskarżonym wyroku przepisów prawa materialnego - art. 1 ust. 1 oraz 10a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustawy (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jest bezpodstawny. Sąd Wojewódzki orzekając reformatoryjnie i przywracając powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach powołał się na bezsporny fakt, iż powódka w okresie wypowiedzenia umowy o pracę podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę przewidzianej przepisem art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem radny korzysta z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych (ust. 1), a rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Ponadto Sąd Wojewódzki uznał, że o przywróceniu powódki do pracy decyduje przede wszystkim przepis art. 10a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zgodnie z przepisem art. 10a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, przepisów art. 10 (zwolnienia indywidualnego z przyczyn wymienionych w

art. 1 ust. 1 ustawy) nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Przepis ten jest bardziej rygorystyczny niż art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym. Zakazuje wprost rozwiązywania stosunku pracy na mocy art. 10 ustawy z posłami, senatorami i radnymi w okresie kiedy podlegają szczególnej ochronie. Z treści tego przepisu wynika, że pracodawca nie może nawet za zgodą rady gminy rozwiązać stosunku pracy w tym trybie z radnym, gdyż brak jest odesłania do art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym. Na bezwzględny zakaz dokonywania zwolnień indywidualnych przewidzianych w art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy wskazuje też treść art. 5 tej ustawy, w którym wprowadza się ograniczenie ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej, między innymi, z przepisów szczególnych. Ograniczenie to występuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy obejmuje grupę pracowników. Dlatego też na tle art. 5 ustawy jeszcze ostrzej rysuje się zakaz zawarty w art. 10a w odniesieniu do zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.). Z treści tego przepisu nie można wyprowadzić wniosku, że zakaz rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy dotyczy tylko zatrudnienia na terenie gminy, w którym pracownik pełni funkcję radnego. Wywody kasacji w tym zakresie są pozbawione podstaw prawnych, pozostają w sprzeczności z omówionymi przepisami i są całkowicie dowolne.

Sugestia, że stosunek pracy radnego podlega ochronie tylko wtedy, gdy praca jest wykonywana na terenie gminy, w której pracownik pełni funkcję radnego, nie znajduje oparcia w przepisach ani w orzecznictwie.

Skoro strona pozwana w kasacji podtrzymuje, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło w trybie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy, to powołanie się na uzyskanie zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z powódką po upływie dwóch lat od rozwiązania umowy o pracę stanowi nie tylko o błędnej interpretacji art. 10a tej ustawy ale także o pominięciu przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym, który jednoznacznie wymaga uprzedniej zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Jest to szczególnie niepokojąca w sprawie, w której stroną pozwaną i wnoszącą kasację jest Gmina.

Reasumując Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że kasacja nie ma uzasadnionych podstaw. Sąd Wojewódzki, niezależnie od rozważań dotyczących tego, czy wystąpiły przesłanki, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy..., trafnie doszedł do wniosku, że strona pozwana naruszyła przepis art. 10a tej ustawy rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie art. 10 ustawy. To naruszenie było wystarczające do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było niezgodne z prawem, co uzasadnia przywrócenie powódki do pracy.

Dlatego też orzeczono jak w sentencji.

=====