

**Uchwała z dnia 22 grudnia 1998 r.**

**III ZP 35/98**

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Władysława K. przeciwko Urzędowi Miejskiemu w B. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 22 grudnia 1998 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu postanowieniem z dnia 1 października 1998 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 KPC

Czy pracownik może skutecznie zgłosić gotowość do pracy po wydaniu orzeczenia przywracającego go do pracy mając na uwadze charakter tego orzeczenia, gdy jest ono jeszcze nieprawomocne (art. 388 § 1 KPC) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**W sprawach o przywrócenie do pracy ma zastosowanie art. 388 § 1 KPC.**

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, działając na podstawie art. 390 § 1 KPC, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości sformułowane w postanowieniu z dnia 1 października 1998 r. Zagadnienie to powstało w następującym stanie faktycznym.

W dniu 30 listopada 1995 r. Burmistrz Miasta B. wypowiedział powodowi Władysławowi K., zatrudnionemu na podstawie mianowania na stanowisku kierownika Referatu Geodezji, umowę o pracę. Wyrokiem z dnia 16 lipca 1996 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Brodnicy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz od Urzędu Miejskiego w B. kwotę 1.204 zł tytułem wynagrodze-

nia za czas pozostawania bez pracy. Apelację od tego wyroku złożoną przez stronę pozwaną oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 3 października 1996 r. W dniu 25 listopada 1996 r. powód zgłosił się do pracy. Wcześniej korzystał ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby. Nie został jednak dopuszczony do pracy. Przyczyną powyższego stanowiska pracodawcy było przeświadczenie, że wykonaniu podlega jedynie wyrok prawomocny. Tymczasem wyrok Sądu Wojewódzkiego, oddalający apelację strony pozwanej, nie uprawomocnił się. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 11 marca 1997 r. oddalił kasację strony pozwanej.

W dniu 12 marca 1997 r. powód został dopuszczony do pracy i otrzymał od pracodawcy kwotę 1.204 zł tytułem wynagrodzenia, zasądzoną wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 16 lipca 1996 r. Jednak pozwany Urząd odmówił powodowi wypłacenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 25 listopada 1996 r., kiedy był gotów do świadczenia pracy, lecz nie został do niej dopuszczony, do dnia 11 marca 1997 r., tj. do daty wyroku Sądu Najwyższego. Odmowa strony pozwanej była przyczyną wystąpienia powoda z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za wskazany okres. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Brodnicy wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. oddalił powództwo uznając, że po wyroku Sądu drugiej instancji z dnia 3 października 1996 r. pracodawca mógł nie dopuścić powoda do pracy, gdyż wyrok ten był wyrokiem nieprawomocnym. Tym samym pracodawca nie miał obowiązku zapłaty wynagrodzenia za czas do rozstrzygnięcia kasacji przez Sąd Najwyższy.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego sprawa nie jest tak jednoznaczna, jak ocenił Sąd Rejonowy. Istnieje w niej zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, wiążące się z kwestią wykonalności wyroku sądu drugiej instancji oddalającego apelację od wyroku sądu pierwszej instancji przywracającego pracownika do pracy.

Sąd Wojewódzki podniósł, że z art. 388 § 1 KPC wynika, iż wyrok sądu drugiej instancji jest natychmiast wykonalny, jeżeli Kodeks nie stanowi inaczej. Przepis ten dotyczy wyroków nadających się do wykonania w drodze egzekucji, czyli zasądających. Nie dotyczy zaś wyroków ustalających i kształtujących, których skuteczność zależy od prawomocności. Gdy chodzi o orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy, to jego charakter jest w piśmiennictwie prawniczym przedmiotem licznych kontrowersji. Według najnowszych poglądów (L. Florek i T. Zieliński: Prawo pracy, Warszawa 1997, s. 95) pracownik może skutecznie zgłosić gotowość do pracy dopiero w związku z prawomocnym wyrokiem przywracającym go do pracy. Co

więcej, restytucja stosunku pracy na podstawie takiego orzeczenia nie następuje z chwilą jego uprawomocnienia, lecz dopiero po spełnieniu się dodatkowej przesłanki z art. 48 § 1 KP, jaką jest zgłoszenie w ciągu 7 dni gotowości podjęcia pracy przez pracownika. Termin ten biegnie od prawomocności orzeczenia o przywróceniu do pracy. Orzeczenie o przywróceniu do pracy nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy, lecz restytuuje stosunek pracy ex nunc, tj. od dnia, w którym ziszczył się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości podjęcia pracy. Sąd Wojewódzki nawiązał również do teorii o trójpodziale powództw na ustalające, kształtujące i zasądzające i przytoczył poglądy, według których wykonalne może być tylko orzeczenie sądu prawomocne lub zaopatrzone w rygor natychmiastowej wykonalności, nakładające na określony podmiot obowiązek świadczenia. Orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy nie jest jednak wykonalne i nie stanowi tytułu egzekucyjnego (A. Marciniak: Podstawa egzekucji sądowej. Tytuł wykonawczy. Łódź 1991, s. 67 i nast.) Sąd Wojewódzki przytoczył również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 (OSNC 1976 z. 9, poz. 187), według którego orzeczenie sądu o przywróceniu do pracy podlega wykonaniu w drodze przepisów o egzekucji świadczeń niepieniężnych. Wprawdzie orzeczenie to ma z jednej strony charakter konstytutywny, gdyż reaktywnie wadliwie rozwiązany stosunek pracy, lecz z drugiej strony ma charakter deklaracyjny, gdyż zobowiązuje zakład pracy do zatrudnienia pracownika, czyli do określonego świadczenia.

Na tle przytoczonych poglądów Sąd Wojewódzki przychylił się do zapatrywania, w myśl którego pracownik przywrócony do pracy może skutecznie zgłosić gotowość podjęcia pracy dopiero po uprawomocnieniu się wyroku, jednak uznał, że „podniesione wątpliwości są na tyle istotne, że wymagają jednolitej wykładni” i uzasadniają przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego.

Prokurator wniósł o udzielenie następującej odpowiedzi: pracownik może skutecznie zgłosić gotowość do pracy po wydaniu przez sąd drugiej instancji orzeczenia przywracającego do pracy lub oddalającego apelację od takiego orzeczenia wydanego przez sąd pierwszej instancji, gdyż orzeczenie takie jest natychmiast wykonalne (art. 388 § 1 KPC).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego wymaga rozważenia dwu kwestii. Jedna z nich dotyczy charakteru i skutków orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy, druga zaś jest związana z wykonalnością nieprawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji przywracającego pracownika do pracy lub oddalającego apelację pracodawcy od takiego orzeczenia wydanego przez sąd pierwszej instancji.

Problem charakteru i skutków orzeczenia o przywróceniu do pracy nie jest nowy. Nurtuje on przedstawicieli doktryny od wielu lat. Jest on częścią szerszego zagadnienia, jakim w teorii prawa procesowego jest rozróżnienie powództw o świadczenie, o ustalenie prawa lub stosunku prawnego, o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego oraz związany z tym podział na orzeczenia - ze względu na ich treść: zasądzające określone świadczenie, ustalające istnienie (nieistnienie) prawa lub stosunku prawnego i kształtujące prawo lub stosunek prawny oraz ze względu na skutki: deklaratywne i konstytutywne.

Źródłem powództwa o świadczenie jest roszczenie materialnoprawne, które może być zrealizowane w drodze zgłoszenia roszczenia procesowego. Typowe powództwa o świadczenie to powództwa windykacyjne, odszkodowawcze, alimentacyjne, a w sprawach z zakresu prawa pracy - powództwa o wynagrodzenie, o świadczenia, których źródłem jest stosunek pracy (np. odprawa emerytalna lub rentowa), o odszkodowanie z różnych tytułów (np. wypadków przy pracy, chorób zawodowych, niewykonania obowiązków wobec pracownika itp.). Wyrok uwzględniający powództwo o świadczenie nadaje się do wykonania w drodze egzekucji (ma tzw. moc wykonawczą). Zgodnie bowiem z art. 353 § 2 KC jego treścią jest zobowiązanie dłużnika do określonego działania lub zaniechania, które może być wymuszone w drodze egzekucji.

Przedmiotem ustalenia mogą być prawa i stosunki prawne z całej dziedziny prawa cywilnego, zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe. Dotyczy to również prawa pracy, które stwarza podstawę do ustalania wynikających z tego prawa uprawnień i faktów prawotwórczych, jeżeli zmierzają one do ustalenia prawa lub stosunku prawnego, np. faktu zawarcia umowy o pracę, stwierdzenia, że określone zdarzenie jest wypadkiem przy pracy, ustalenia, że przekroczenie przez pracownika terminu do zgłoszenia gotowości do pracy nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Wyrok ustalający zmierza zatem do stwierdzenia istniejącego stanu prawnego i aczkolwiek

stwarza powagę rzeczy osądzonej, w zasadzie nie nadaje się do wykonania w drodze egzekucji.

Celem powództwa o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego jest dążenie do stworzenia nowego stanu prawnego, uchylenie już istniejącego stosunku prawnego lub prawa bądź wreszcie przekształcenie istniejącego stanu prawnego przez mający zapaść wyrok sądowy. Zatem wyrok uwzględniający tego rodzaju powództwo ma charakter konstytutywny. Jego rola polega na tym, że bez niego nowy stan prawny w ogóle by nie powstał. Ów konstytutywny (prawotwórczy) charakter sprawia, że wyrok zapadły wskutek powództwa o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego nie może być wykonany w drodze egzekucji, a jego znaczenie ogranicza się do powagi rzeczy osądzonej.

Podsumowując dotychczasowe uwagi należy zatem stwierdzić, że z punktu widzenia skutków orzeczeń dzielą się one na konstytutywne, czyli stwarzające nowy stan prawny, i deklaratywne, tj. stwierdzające rzeczywistą treść istniejącego stosunku prawnego lub prawa. W tej ostatniej grupie mieszczą się wyroki zasądzające świadczenie i wyroki ustalające. Przedstawienie teoretycznej strony zagadnienia było przy tym konieczne w celu wykazania charakteru orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy i rozstrzygnięcia kwestii dopuszczalności wykonania tego orzeczenia przed jego uprawomocnieniem się – z uwagi na treść przepisu art. 388 § 1 KPC, ustaloną ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 189).

Trzeba także dodać, że według niektórych przedstawicieli doktryny orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy ma charakter deklaracyjny. Stwierdza bowiem istnienie po stronie pracodawcy obowiązku (nakazu) czynienia w postaci dopuszczenia pracownika do pracy w trwającym stosunku pracy. Zasądza zatem świadczenie. Natomiast zwrot „przywraca” użyty w art. 45 KP (a także w art. 46 KP w poprzednim stanie prawnym) oznacza obowiązek oddania pracownikowi tego, co utracił wskutek bezprawnego działania pracodawcy. Przyjęcie tego charakteru orzeczenia pozwala na jego wykonanie w drodze przymusu egzekucyjnego (tak np. K. Korzan w: Wykonanie orzeczeń w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, Katowice 1985, zwłaszcza s. 82-83, 85, 88). W doktrynie przeważa jednak

pogląd o konstytutywnym charakterze orzeczenia o przywróceniu do pracy. Uzasadniany jest on tym, że skutek wymienionego orzeczenia rozwiązany stosunek pracy powstaje na nowo, na warunkach dawnej umowy o pracę. Postępowanie egzekucyjne jest przy tym niepotrzebne i niedopuszczalne, gdyż orzeczenie sądu stwarza taki stan prawny, jaki byłby następstwem ponownego zawiązania przez pracodawcę stosunku pracy (tak np. W. Siedlecki w: Orzeczenia konstytutywne w postępowaniu cywilnym, Księga pamiątkowa ku czci K. Stefki, Warszawa – Wrocław 1967, s. 310-311, T. Liszcz w: Sankcje prawne w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, NP 1976, nr 2, s. 171 i 176, A. Marciniak w: Podstawa egzekucji sądowej: Tytuł wykonawczy. Łódź 1991, s. 70-71, L. Florek i T. Zieliński w: Kodeks pracy, Wydawnictwo C H Beck, Warszawa 1997, s. 95).

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76 (OSNCP 1976 z. 9, poz. 187), mającej moc zasady prawnej, uznał, że orzeczenie o przywróceniu do pracy pod rządem Kodeksu pracy ma charakter mieszany, konstytutywno - deklaratywny. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedstawione zagadnienie prawne jest nie tylko nią związany, ale i nie dostrzega powodów uzasadniających jej zakwestionowanie na odpowiedniej drodze.

Do przyjęcia powyższego stanowiska skłaniają przede wszystkim wyniki wykładni gramatycznej i logicznej art. 45 § 1 KP. Przepis ten stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu albo o odszkodowaniu (pominięto część przepisu nieistotną z punktu widzenia rozważań). W świetle zatem konstrukcji przyjętej w art. 45 § 1 KP jest niewątpliwe, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, choćby dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub nieuzasadnione, prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Taki bowiem skutek (rozwiązanie umowy) jest przewidziany w wymienionym przepisie. Oznacza to więc, że przestaje istnieć dotychczasowy stan prawny powstały w wyniku wcześniejszego nawiązania stosunku pracy na określonej podstawie (np. umowy o pracę, mianowania) i na określonych warunkach pracy i płacy.

Z art. 44 KP wynika, że pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, może wnieść odwołanie od tego wypowiedzenia w terminie określonym w art. 264 § 1 KP. Zasadność odwołania powoduje wydanie orzeczenia o bezskutecz-

ności wypowiedzenia, a gdy umowa uległa już rozwiązaniu - orzeczenia „o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Zważywszy więc na to, że stan prawny sprzed rozwiązania umowy przestał istnieć - ponieważ stosunek prawny uległ rozwiązaniu, żądanie przywrócenia do pracy jest powództwem o ukształtowanie, o stworzenie nowego stanu prawnego, z tym że na warunkach takich, jak poprzednie. Wskutek tego wyrok przywracający pracownika do pracy ma charakter konstytutywny. W piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że źródłem powództw o ukształtowanie prawa są przede wszystkim przepisy prawne przewidujące możliwość żądania, by sąd ukształtował wyrokiem określony stosunek prawny lub prawo. Należy zatem uznać, że taką właśnie rolę spełnia art. 45 § 1 KP (w związku z art. 44 KP) w tym zakresie, w jakim przewiduje prawo pracownika domagania się przywrócenia go do pracy.

Wydanie jednak przez sąd orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy, które doprowadza do powstania takiego stosunku pracy, jaki istniał przed rozwiązaniem, zobowiązuje również pracodawcę do określonego zachowania się - czynienia, działania, a inaczej mówiąc - do świadczenia. Wynika to z przepisu art. 22 § 1 KP, który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika, czyli wymaga z jego strony czynności, takich jak: przydzielenie pracownikowi stanowiska, wyznaczenie mu miejsca pracy, określenie czasu pracy, wynagrodzenia itp. Brak jest racjonalnych powodów dla przyjęcia tezy, że odmowa spełnienia przez pracodawcę świadczeń wynikających z zawartego w wyroku nakazu „przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach” wymagałaby wytoczenia przez pracownika dodatkowego powództwa o dopuszczenie go do wykonywania pracy. Gdyby bowiem orzeczenie o przywróceniu do pracy zawierało tylko skutek kształtujący prawo, zbędne byłoby dla określenia tego skutku użycie wyrażenia oznaczającego czynność, tj. „przywrócenia do pracy”.

Zamykając rozważania na temat charakteru i skutków orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach należy więc stwierdzić, że w omawianym orzeczeniu tkwi również zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika przywróconego do pracy, a zatem obowiązek wykonania świadczenia mającego charakter niepieniężny. Należy także przypomnieć, że orzeczeniami mającymi cechę wykonalności są te, które zasądzają świadczenie w wyniku uwzględnienia żądania zarówno o zapłatę należności pieniężnej, jak i o zobowiązanie dłużnika do określonego zachowania się (działania lub zaniechania).

Jak wynika z wcześniejszych uwag, w nauce prawa procesowego cywilnego zgodnie przyjmuje się, że wyroki konstytutywne w zasadzie nie posiadają cechy wykonalności, gdyż nie zasądza określonego świadczenia. Nie wyklucza się jednak, że w wyjątkowych sytuacjach wyrok kształtujący prawo lub stosunek prawny może mieć również charakter wyroku zasądającego. Dzieje się tak wówczas, gdy według przepisu prawa materialnego dopiero sąd w drodze orzeczenia nakłada na stronę obowiązek spełnienia określonego świadczenia (tak W. Siedlecki w: Orzeczenia konstytutywne w postępowaniu cywilnym, cyt. wyżej, s. 305-306). W świetle powyższego stwierdzenia usprawiedliwiony jest zatem pogląd, że skoro na podstawie przepisu art. 45 § 1 KP orzeczenie sądu stwarza nie tylko nowy stan prawny, wyrażający się w powstaniu stosunku pracy, lecz zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika, to tym samym zawiera rozstrzygnięcie o charakterze wyroku zasądającego świadczenie.

Przechodząc do zagadnienia wykonalności wyroku przywracającego do pracy trzeba zauważyć, że cechą wykonalności wyroku należy wiązać z jego treścią, to znaczy z tym, czy zasądza on świadczenie. Mówiąc inaczej - cechą wykonalności orzeczenia należy oceniać według kryterium jego treści, czego nie przesądza deklaratorywny bądź konstytutywny charakter orzeczenia. Istotne jest natomiast to, by w wyroku istniał przedmiot wykonania i by jego realizacja była możliwa w drodze egzekucji.

W tej kwestii należy opowiedzieć się za możliwością wykonania wyroku przywracającego pracownika do pracy w tej części, z której wynika obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, a więc - nakładającej na pracodawcę obowiązek określonego w tymże wyroku świadczenia wobec pracownika. Wykonanie wyroku zasądającego świadczenie niepieniężne następuje na podstawie przepisów art. 1050 i art. 1065 KPC.

Nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego dokonana ustawą z dnia 1 marca 1996 r. wprowadziła istotne zmiany w regulacji dotyczącej wykonalności wyroków. W stanie prawnym obowiązującym przed tą zmianą wykonalność orzeczenia była wynikiem uprawomocnienia się lub nadania mu rygoru natychmiastowej wykonalności na podstawie orzeczenia sądowego. Do orzeczeń natychmiast wykonalnych z mocy ustawy należały nakazy zapłaty wydane na podstawie weksla lub czeku oraz postanowienia sądu opiekuńczego (z pewnymi wyjątkami).



W nowym stanie prawnym obowiązuje zasada, że wyrok sądu drugiej instancji jest natychmiast wykonalny, jeżeli Kodeks nie stanowi inaczej. Wprowadził ją art. 388 § 1 KPC. Powyższa regulacja dotyczy tych wyroków sądu drugiej instancji, które ze względu na swą treść nadają się do wykonania w drodze egzekucji. Ich wykonalność jest wówczas natychmiastowa, niezależna od prawomocności. W związku z tym należy stwierdzić, że art. 388 § 1 KP ma także zastosowanie do wyroków sądu drugiej instancji orzekających o przywróceniu pracownika do pracy. Oprócz bowiem skutku konstytucyjnego jest w nich zawarty obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika, czyli spełnienia wobec niego określonego świadczenia. Dlatego też w tej części mają one moc wykonawczą i mogą być zrealizowane w drodze przymusu, na podstawie przepisów o egzekucji świadczeń niepieniężnych. Warunkiem ich wykonalności nie jest prawomocność. W konsekwencji trzeba też uznać, że jeżeli sąd drugiej instancji orzeknie o przywróceniu pracownika do pracy (lub o oddaleniu apelacji pracodawcy od tego wyroku sądu pierwszej instancji), to termin do zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy, określony w art. 48 § 1 KP, liczy się od daty wyroku sądu drugiej instancji. Wyrok ten bowiem podlega natychmiastowemu wykonaniu. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, przyjął, że początek 7-dniowego terminu do zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy, gdyż w ówczesnym stanie prawnym nie było art. 388 § 1 KPC w obecnym brzmieniu. Dlatego właśnie związał wykonalność wyroku o przywróceniu do pracy i bieg terminu do zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy z prawomocnością wyroku. Obecny natomiast stan prawny uzasadnia inne stanowisko.

Z tych względów Sąd Najwyższy rozstrzygnął przedstawione zagadnienie prawne jak w sentencji uchwały.

=====