

Wyrok z dnia 13 października 1999 r.

I PKN 297/99

Zgoda pracownika na powołanie go na stanowisko u dotychczasowego pracodawcy stanowi domniemane wyrażenie woli rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej nawiązanej umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Józefa S. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 18 lutego 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Józefa S. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 18 lutego 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lipnie z dnia 30 października 1998 r. [...].

Sąd Pracy oddalił powództwo Józefa S., który domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. oraz zasądzenia na jego rzecz utraconego wynagrodzenia. Sąd ten ustalił, że powód poczynawszy od 31 października 1990 r. był zatrudniony przez Samodzielny Zakład Opieki Zdrowotnej w L., na podstawie umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 1990 r., w wymiarze ½ etatu, na stanowisku starszego asystenta w Zakładzie Patomorfologii. Równolegle, w tym samym dniu strony zawarły drugą umowę o pracę, na czas nie określony, w wyniku której powód został

zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika Zakładu Patomorfologii i starszego asystenta. W tym czasie, począwszy od 1 sierpnia 1990 r., powód również pełnił obowiązki kierownika Działu Pomocy Doraźnej i Izby Przyjęć. W dniu 2 grudnia 1996 r. zastępca dyrektora strony pozwanej wystosował pismo, w którym polecił zaniechanie wypłacania powodowi wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na stanowisku kierownika Zakładu Patomorfologii oraz Działu Pomocy Doraźnej i Izby Przyjęć (począwszy od dnia 30 listopada 1996 r.) i rozpoczęcie dokonywania wypłat z dniem 1 grudnia 1996 r. tytułem wynagrodzenia za pracę na stanowisku starszego asystenta, w wymiarze ½ czasu pracy. Powód Józef S. w związku z rozstrzygnięciem konkursu z dniem 22 listopada 1996 r., został powołany przez Wojewodę W. na stanowisko Dyrektora ZOZ w L. W dniu 13 stycznia 1998 r. powód został odwołany z tej funkcji. W akcie odwołania zaznaczono, iż odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, którego okres upłynął w dniu 30 kwietnia 1998 r.

Pozwany zaproponował powodowi kontynuację zatrudnienia na warunkach określonych w piśmie z dnia 2 grudnia 1996 r., a więc na stanowisku starszego asystenta, w wymiarze ½ etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 629 złotych oraz dodatkiem stażowym w wysokości 20% i premią według zakładowego regulaminu premiovania. Przed powołaniem na stanowisko dyrektora ZOZ, powód był zatrudniony na stanowisku kierownika Zakładu Patomorfologii i starszego asystenta, mimo że zakres obowiązków kierownika był szerszy niż starszego asystenta. Powód w czasie pełnienia funkcji dyrektora strony pozwanej pełnił obowiązki kierownika Zakładu Patomorfologii i otrzymywał wynagrodzenie związane z pełnioną funkcją dyrektora oraz asystenta. Pismo z dnia 2 grudnia 1996 r. Sąd Pracy potraktował jako decyzję płacową, nie zaś jako wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej warunków pracy i płacy. Powołanie powoda na stanowisko dyrektora nie spowodowało rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony ani też przekształcenia go w sposób trwały w stosunek pracy z powołania. Zdaniem Sądu Pracy nie ma dowodów na piśmie, które świadczyłyby o tym, że dotychczasowy stosunek pracy został rozwiązany lub bezterminowo zmieniony. Wobec tego Sąd ten przyjął, iż jedynie (zgodnie z wolą stron) podstawa prawna stosunku pracy została czasowo zmieniona, gdyż umowę o pracę zastąpiło powołanie powoda na stanowisko dyrektora. Po upływie okresu, na który nastąpiło powołanie, nadal aktualne zostają warunki wynikające z umowy o pracę. Wobec tego pracownik miał prawo powrotu na poprzednie

stanowisko zgodnie z umową o pracę, której obowiązywanie zostało jedynie czasowo zawieszona. Sąd Pracy uznał, iż wobec takich ustaleń, a przede wszystkim tego, że stosunek pracy nie został rozwiązany, powodowi nie służy powództwo o przywrócenie do pracy (zgodnie z art. 45 § 1 KP a contrario) z uwagi na brak interesu w tym zakresie, lecz służyłoby mu powództwo o dopuszczenie do pracy bądź o ustalenie. Powód domagał się również zasądzenia utraconego wynagrodzenia za pracę na stanowisku kierownika Zakładu Patomorfologii za okres po odwołaniu go ze stanowiska dyrektora. Sąd Pracy oddalił także powództwo w tej części, albowiem roszczenia te dotyczą okresu, w którym powód nie został dopuszczony do pracy na tym stanowisku (a jedynie starszego asystenta w niepełnym wymiarze czasu pracy), a wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną i nie zachodziły – w jego ocenie – okoliczności wymienione w art. 80 KP.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że co do zasady nie zasługuje ona na uwzględnienie. W jego ocenie Sąd Pracy prawidłowo ustalił, iż powód był początkowo zatrudniony na podstawie umowy o pracę, na mocy której był zatrudniony na stanowisku kierownika i starszego asystenta Zakładu Patomorfologii, oraz jednocześnie pełnił funkcję kierownika Działu Pomocy Doradźnej i Izby Przyjęć w zakładzie pracy pozwanego. Następnie za swoją zgodą, powołany został na stanowisko dyrektora w tym samym zakładzie pracy. Sąd ten nie zgodził się jednakże ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, iż fakt powołania nie spowodował przekształcenia się w sposób trwały umowy o pracę w stosunek pracy z powołania i że po upływie okresu, na który powód został powołany na stanowisko dyrektora, nadal aktualne są warunki zatrudnienia wynikające z umowy o pracę, a co za tym idzie, że wobec takiego zawieszenia, pracownikowi przysługuje prawo powrotu na poprzednie stanowisko zgodnie z umową o pracę. Podobną kwestię rozstrzygał Sąd Najwyższy w sprawie I PZP 29/92, w której w dniu 15 maja 1992 r. podjął uchwałę, przyjmując, iż „powołanie pracownika zatrudnionego w charakterze lekarza-asystenta w szpitalu wojewódzkim na stanowisku dyrektora tego szpitala, które nastąpiło za zgodą pracownika, powoduje zmianę dotychczasowego umownego stosunku pracy na stosunek pracy oparty na powołaniu, bez potrzeby rozwiązywania umowy”. A zatem w przedmiotowej sprawie w istocie zmieniła się jedynie postawa prawna łączącego strony stosunku pracy. Stosownie do treści art. 2 KP, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z art. 2 KP wynika, iż stosunek pracy jako

stosunek prawny między pracownikiem a pracodawcą, może opierać się na jednej z wymienionych w nim podstaw. Z podstawą zaś stosunku pracy łączy się rodzaj wykonywanej pracy, rozumiany jako zasadnicze czynności i obowiązki pracownika, jego stanowisko lub funkcja. Według art. 22 § 1 KP i art. 29 § 1 KP rodzaj pracy jest istotnym elementem umowy o pracę, którego zmiana na niekorzyść pracownika wymaga – stosownie do art. 42 § 1 KP – dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez zakład pracy. Wypowiedzenie rodzaju pracy nie jest konieczne między innymi wtedy, gdy zmiana rodzaju pracy następuje wskutek zgodnej woli stron. Powód był kierownikiem Zakładu Patomorfologii i jednocześnie starszym asystentem tegoż Zakładu oraz kierownikiem Oddziału Pomocy Doraźnej i Izby Przyjęć. Sam fakt zgłoszenia się powoda do konkursu na stanowisko dyrektora, a następnie przyjęcie powołania należy traktować jako wyrażenie zgody przez powoda na zmianę podstawy prawnej stosunku pracy, nie wymagającej dokonania wypowiedzenia zmieniającego, tym bardziej że powołanie powoda na stanowisko dyrektora nastąpiło w tym samym zakładzie pracy, w którym świadczył pracę przed powołaniem. Jeżeli zatem powód od 1990 r. świadczył pracę w tym samym zakładzie, to zbędne było rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę, a następnie powołanie, gdyż powód wyraził zgodę na powołanie, a niewątpliwie warunki jego pracy i płacy nie zmieniły się na jego niekorzyść wraz z powołaniem. Powód musiał liczyć się z tym, że wygranie konkursu na dyrektora spowoduje powołanie go na to stanowisko przez właściwy organ, a zatem spowoduje zmianę dotychczasowego stosunku pracy. Odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora spowodowało rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. „Nie ma żadnych podstaw, aby po upływie okresu wypowiedzenia powód powrócił do pracy na stanowisko, jakie zajmował przed powołaniem go na stanowisko dyrektora, jeśli strony nie zawarły wcześniej, ani po odwołaniu umowy przewidującej taką sytuację”. Sformułowanie zawarte w piśmie Wojewody W. W.G. „Nowe warunki zatrudnienia określi Panu Dyrektor Zakładu” nie może stanowić dostatecznej podstawy do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (sprzed 12 listopada 1996 r.). Wojewoda nie był bowiem organem, który mógłby ustalać warunki pracy powoda. Do tego rodzaju działań powołany jest tylko dyrektor Zakładu. Z chwilą odwołania powoda ze stanowiska dyrektora ustał stosunek pracy łączący Józefa S. z pozwanym ZOZ. Wobec tego strona pozwana nie była zobligowana do proponowania jakiegokolwiek stanowiska pracy powodowi. Propozycja zawarta w piśmie z 30 kwietnia 1998 r. stanowi, w ocenie Sądu drugiej instancji, ofertę nawią-

zania nowego stosunku pracy między stronami, który w istocie za zgodą powoda się nawiązał”. Sąd ten podniósł wreszcie, że podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy (potwierdzając swe wcześniejsze orzecznictwo w tym zakresie), w wyroku z dnia 17 września 1997 r., I PKN 267/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 392), w którym sformułował tezę, iż „pracownica zatrudniona na stanowisku naczelnej pielęgniarki szpitala, po rozwiązaniu tego stosunku pracy, nie ma prawa powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko asystentki, chyba że strony w umowie przewidziały prawo do takiego powrotu”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 30 § 4 KP, art. 32 § 1 pkt 3 KP oraz art. 38 § 1 KP „przez błędne przyjęcie, że odwołanie ze stanowiska Dyrektora ZOZ spowodowało równoczesne wygaśnięcie umowy o pracę na stanowisku Kierownika Zakładu Patomorfologii oraz nie zachowanie wymogów koniecznych przy rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia w faktycznych warunkach wykonywania tej funkcji”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie zasługiwała na uwzględnienie. Bezpodstawny jest jej zarzut, że w zaskarżonym wyroku doszło do obrazy art. 30 § 4 KP, art. 32 § 1 pkt 3 KP oraz art. 38 § 1 KP. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej łączy się go z twierdzeniem, że powód, będąc dyrektorem ZOZ, jednocześnie faktycznie pełnił funkcję kierownika Zakładu Patomorfologii. Stwierdzenie tego faktu nie znalazło się jednakże w kręgu ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę zaskarżonego kasacją rozstrzygnięcia. Nie może ono być przy tym uznane za prawdziwe przez Sąd Najwyższy z uwagi na sposób ujęcia i zakres zarzutów kasacyjnych. W skardze kasacyjnej nie kwestionuje się bowiem sposobu zastosowania przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania, a tylko na tej drodze, pośrednio możliwe byłoby podważenie ustaleń natury faktycznej – zarówno pozytywnych jak i negatywnych (polegających na braku wypowiedzi na ich temat w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) – które legły u podstaw zapadłego rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są głównie przez sposób ujęcia i zakres podstaw kasacyjnych (przez które rozumie się wskazane, konkretne przepisy prawa, naruszone w ocenie skarżącego przez sąd drugiej instancji) oraz ich uzasadnienia. To zaś oznacza, że w niniejszej sprawie dla

Sądu Najwyższego miarodajne są tylko te ustalenia faktyczne, na których wyrokując oparł się Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd ten ustalił, że strona pozwana dokonała jedynie odwołania powoda ze stanowiska (które było równoznaczne z wypowiedzeniem jego stosunku pracy z powołania) i nie wypowiedzi mu umowy o pracę, uważając, że nie jest on jej pracownikiem zatrudnianym dodatkowo na podstawie umowy o pracę. Skoro zaś nie składała ona żadnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu powodowi (jakoby istniejącej) umowy o pracę, to tym samym nie mogła naruszyć przepisów, które określają warunki dokonywania tej czynności prawnej. W myśl art. 32 § 1 KP każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę, co oznacza, że przepis ten nie zostaje naruszony zarówno wtedy, gdy strona wypowiedzi jak i nie wypowiedzi umowy o pracę, czyli inaczej mówiąc, w ogóle nie może być on (w tej części) naruszony. Tym samym, skoro strona pozwana nie wypowiedziła umowy o pracę powodowi, to przepisu tego nie naruszyła (nie naruszyłaby go również gdyby dokonała wypowiedzenia). Nie naruszyła przepisu art. 30 § 4 KP zobowiązującego pracodawcę do wskazania w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny je uzasadniającej, skoro oświadczenia takiego strona pozwana w ogóle powodowi nie złożyła. To samo dotyczy art. 38 § 1 KP, gdyż ma on zastosowanie tylko wtedy, gdy pracodawca ma zamiar wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony, zaś strona pozwana nie wypowiedziła powodowi umowy o pracę. Innymi słowy nieistniejące oświadczenie woli nie może być uznane za wadliwe (sprzeczne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę), niezależnie od tego, czy się jest zdania, że w określonej sytuacji powinno ono zostać złożone. Z kierunku argumentacji strony powodowej przedstawianej w toku sprawy można wnosić, że w istocie jest ona zdania, iż stosunek pracy nawiązany przed powołaniem powoda na stanowisko dyrektora ZOZ nie uległ rozwiązaniu (choć z części jej wywodów wynika, iż uważa ona, że został on wadliwie wypowiedziany). Taki też pogląd został przyjęty przez Sąd pierwszej instancji, który jednocześnie – przy takim założeniu – słusznie uznał, że skoro stosunek ten nie został wypowiedziany (trwa nadal), to bezpodstawne jest dochodzenie roszczeń przewidzianych z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (wywodzenie ich z wypowiedzenia, którego strona pozwana nie dokonała). Należałoby natomiast w takim przypadku mówić o naruszeniu innych przepisów prawa pracy, których jednakże w kasacji się nie wskazuje. Zaznaczyć wszakże należy, że Sąd drugiej instancji w gruncie rzeczy inaczej niż Sąd Pracy ocenił stan faktyczny sprawy uznając, że z woli

stron doszło do przekształcenia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie powołania i to ustalenie – z uwagi na ujęcie podstaw kasacyjnych – jest miarodajne w postępowaniu kasacyjnym. Na uwadze miał on tu słusznie swoiste domniemanie prawne – które wynika z dotychczasowej wykładni przedstawianej w orzecznictwie Sądu Najwyższego – sprowadzające się do tego, że zgoda na powołanie ma być traktowana jako równoczesna rezygnacja z zatrudnienia na dotychczasowych warunkach (na umowie o pracę) u pracodawcy, u którego obejmowane jest stanowisko obsadzone w drodze powołania, chyba że strony co innego wyraźnie w tej kwestii postanowią. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął tym samym, że łączący strony stosunek pracy (stosunki pracy) przestał istnieć (rozwiązał się, przekształcił się) z chwilą powołania powoda na stanowisko dyrektora ZOZ. Tym samym nie odpowiada prawdzie twierdzenie skargi kasacyjnej, że Sąd ten przyjął, iż „odwołanie ze stanowiska Dyrektora ZOZ spowodowało równoczesne wygaśnięcie umowy o pracę na stanowisku Kierownika Zakładu Patomorfologii”. Sąd ten bowiem uznał - co wynika z całości jego wywodów - że umowa ta przestała łączyć strony nie w następstwie odwołania powoda ze stanowiska dyrektora ZOZ, lecz w wyniku powołania go na to stanowisko.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====