

**Wyrok z dnia 4 października 2000 r.**

**I PKN 65/00**

**Roszczenie o dopuszczenie do pracy nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik przed siedmiu laty osiągnął wiek emerytalny, gdyż oznaczałoby to naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek (art. 11<sup>3</sup> KP).**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 2000 r. sprawy z powództwa Haliny Z. przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli w W. o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 30 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację (punkt 2) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania.

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

Halina Z. początkowo dochodziła przywrócenia do pracy w Zespole Państwowego Przemysłu i Handlu Najwyższej Izby Kontroli i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, twierdząc, że została „zatrudniona ze skutkami mianowania z art. 15 ust. 1 ustawy o NIK”.

Strona pozwana - Najwyższa Izba Kontroli wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, między innymi, zarzut niedopuszczalności drogi sądowej. Skoro, zdaniem powódki, łączył ją z pozwaną stosunek pracy z mianowania, to na decyzję o rozwiązaniu tego stosunku może służyć skarga do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi - Sąd Pracy, wyrokiem z dnia 17 lipca

1995 r. oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powódka była zatrudniona w Najwyższej Izbie Kontroli na podstawie trzech kolejnych umów o pracę na czas określony: od 7 stycznia 1992 r. do 7 stycznia 1993 r., od 8 stycznia 1993 r. do 31 grudnia 1993 r. i od 7 stycznia 1994 r. do 31 grudnia 1994 r. Pierwsza z tych umów dotyczyła stanowiska doradcy prawnego w Zespole Pracy, Spraw Socjalnych i Zdrowia, druga doradcy prawnego w Zespole Państwowego Przemysłu i Handlu, a trzecia radcy prawnego w tym samym Zespole. Zawarcie tych umów było poprzedzone wnioskami personalnymi zatwierdzonymi przez Prezesa Najwyższej Izby Kontroli. Umowy o pracę z powódką podpisywał Dyrektor Departamentu Organizacyjnego, który w owym czasie nie miał uprawnień, ani pełnomocnictw Prezesa Najwyższej Izby Kontroli do mianowania pracowników. Pismem z 16 stycznia 1995 r. poinformował on powódkę, że nie została uwzględniona jej prośba o dalsze zatrudnienie, a umowa o pracę zawarta z nią na czas określony ustała 31 grudnia 1994 r. Sąd Rejonowy przyjął, że powódka nie była zatrudniona na podstawie mianowania mimo, że pracowała dłużej niż rok na stanowiskach, na których wykonuje się czynności kontrolne. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie przekształciło się w zatrudnienie na podstawie mianowania, gdyż nie pochodziło od organu uprawnionego, tj. Prezesa NIK. Zdaniem tego Sądu, przepis art. 15 ust. 3 ustawy o NIK nie jest przepisem bezwzględnie obowiązującym.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, po rozpoznaniu rewizji powódki od omówionego wyroku, postanowieniem z dnia 7 grudnia 1995 r. uchylił ten wyrok, uznał się niewłaściwym i przekazał sprawę według właściwości Prezesowi Najwyższej Izby Kontroli w W. Następnie Kolegium Kompetencyjne przy Sądzie Najwyższym postanowieniem z dnia 3 kwietnia 1996 r. uznało, że Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi - Sąd Pracy jest właściwy do rozpoznania sprawy Haliny Z. o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli w W.

Wobec powyższego, sprawa była ponownie rozpoznawana przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi - Sąd Pracy. Na tym etapie postępowania powódka domagała się dopuszczenia do pracy w Najwyższej Izbie Kontroli na poprzednich warunkach („poprzez uznanie, że od 8.01.1993 r. pozostaje w stosunku pracy z mianowania”) oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Pragi - Sąd Pracy, wyrokiem z dnia 23 grudnia 1996 r. oddalił powództwo, po dokonaniu takich samych ustaleń jak w wyroku tego Sądu z 17 lipca 1995 r. i po podzieleniu zawartych

w nim wywodów prawnych. Sąd Rejonowy podniósł, że „stosunku pracy na podstawie mianowania nie można domniemywać”, a powstanie takiego stosunku wymaga aktu mianowania, a więc czynności o charakterze formalnym. Stosunek pracy z mianowania może powstać wyłącznie na podstawie aktu mianowania, będącego decyzją w rozumieniu art. 104 KPA.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 14 kwietnia 1997 r. oddalił apelację powódki od tego wyroku. Sąd Wojewódzki podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji zarówno w zakresie ustalenia stanu faktycznego, jak i jego oceny prawnej. Sąd drugiej instancji dodatkowo podniósł, że wynikające z art. 15 ust. 4 ustawy o NIK ograniczenie do jednego roku dopuszczalności zatrudnienia na podstawie umowy o pracę pracowników, co do których decyzję w zakresie mianowania podejmuje Prezes NIK dotyczy tych samych stanowisk, tymczasem powódka była zatrudniana na różnych stanowiskach. Sąd Wojewódzki uznał za nieuprawniony pogląd powódki o tym, że zawarcie drugiej umowy o pracę na czas określony spowodowało automatyczne przekształcenie umownego stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania.

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu kasacji powódki od tego wyroku, wyrokiem z dnia 17 listopada 1997 r. uchylił go i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie. Zgodnie z poglądem przedstawionym w tym wyroku, przepis art. 15 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. Nr 22, poz. 82 ze zm.), mającej zastosowanie w sprawie, należy rozumieć w ten sposób, że niedopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę dłużej niż rok pracownika wykonującego lub nadzorującego czynności kontrolne. W konsekwencji umowę zawartą z naruszeniem tego przepisu przez organ uprawniony do mianowania należałoby traktować jako mianowanie. Sąd Najwyższy odwołał się przy tym do stanowiska zaprezentowanego w wyroku tego Sądu z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 45/93 (OSP 1994, z. 5, poz. 94). Jednakże ustalony dotąd stan faktyczny nie pozwalał na jednoznaczne stwierdzenie, że taka wykładnia art. 15 ma zastosowanie do powódki. Nie było bowiem ustalone, czy powódka w trzecim roku pracy wykonywała czynności kontrolne, gdyż, jak ustalono, zatrudniona była wówczas na stanowisku radcy prawnego, na którym (co nie było sporne) mianowanie nie było wymagane. Nazwa stanowiska nie była przy tym istotna, lecz faktycznie wykonywane czynności. Natomiast warunek zawarcia umowy przez organ uprawniony do mianowania (dla możliwości

potraktowania jej jako mianowania) byłby, zdaniem Sądu Najwyższego, spełniony, gdyby Prezes Najwyższej Izby Kontroli zatwierdził zatrudnienie powódki na stanowisku, z którym wiąże się wykonywanie czynności kontrolnych poprzez zawarcie umowy o pracę na drugi (kolejny) rok. Treść wniosków personalnych i umów zawieranych z powódką pozostawiała wątpliwości w tym zakresie. Sąd Najwyższy uznał, że dla prawidłowego zastosowania art. 15 ust. 1 i 4 konieczne było wyjaśnienie nie tylko tego, czy powódka faktycznie wykonywała czynności kontrolne, lecz także tego, czy Prezes Najwyższej Izby Kontroli zatwierdził jej zatrudnienie na okres ponadroczny. Gdyby okazało się, że powódka zatrudniona była na podstawie mianowania, służyłoby jej roszczenie o dopuszczenie do pracy. Natomiast w zakresie roszczenia o wynagrodzenie konieczne byłoby ustalenie, czy wyrażała ona gotowość do pracy i ewentualnie w jakim okresie. Powódka jest emerytką (a nie było ustalone, czy pobiera świadczenie), natomiast w piśmie z 19 grudnia 1994 r. kierowanym do Prezesa Najwyższej Izby Kontroli deklarowała chęć pracy jeszcze przez rok.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1999 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi Sądu Pracy z dnia 23 grudnia 1996 r. w ten sposób, że zasądził od Najwyższej Izby Kontroli na rzecz Haliny Z. kwotę 5.754 złotych „tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” wraz z odsetkami, a w pozostałym zakresie oddalił apelację. Sąd drugiej instancji po uzupełnieniu postępowania dowodowego poczynił następujące ustalenia faktyczne: Powódka świadcząc pracę na rzecz Najwyższej Izby Kontroli w okresie od 7 stycznia 1992 r. do 31 grudnia 1994 r., zarówno w 1992 r., jak i w latach 1993 - 1994, nadzorowała czynności kontrolne za wiedzą i zgodą Dyrektora Zespołu Państwowego Przemysłu i Handlu, jego zastępcy oraz za wiedzą ówczesnego Prezesa Najwyższej Izby Kontroli (Sąd przeprowadził dowód z jego zeznań w charakterze świadka) i to mimo, że wniosek personalny z 29 grudnia 1992 r. dotyczył zatrudnienia powódki w charakterze radcy prawnego, a umowa o pracę z 7 stycznia 1994 r. oraz poprzedzający ją wniosek personalny również dotyczyły zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego. Oznacza to, że umowny stosunek pracy został z dniem 8 stycznia 1993 r. przekształcony w stosunek pracy z mianowania. Sąd Okręgowy uznał jednakże, że nie oznacza to „iż przedmiotowy stosunek pracy trwa nadal <w nieskończoność> i że powódce służy roszczenie o dopuszczenie do pracy na stanowisku doradcy prawnego NIK oraz roszczenie o wynagrodzenie za pracę z powo-

du permanentnej gotowości do pracy.” Sąd zauważył przy tym, że powódka od 1 maja 1991 r. przebywała na wcześniejszej emeryturze, a 24 marca 1992 r. osiągnęła wiek emerytalny „stanowiący przesłankę do rozwiązania stosunku pracy z mianowania przez pracodawcę.” Pracodawca nie skorzystał jednak z tej możliwości, lecz wybrał drogę okresowych umów o pracę, na co powódka jako doświadczony pracownik wyrażała zgodę. Zdaniem Sądu drugiej instancji ratio legis mianowania w Najwyższej Izbie Kontroli pracowników nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne w imię ich bezpieczeństwa i niezależności ma inny wymiar wobec emerytów, aniżeli wobec pracowników nie posiadających takiego statusu. Praktykę kadrową NIK można zrozumieć zwłaszcza jeżeli zważy się, że w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego przeważał pogląd o braku domniemania stosunku pracy z mianowania, które powinno mieć formalny kształt decyzji uprawnionego organu, w rozumieniu przepisu art. 104 KPA, a dopiero orzecznictwo Sądu Najwyższego wyjaśniło skomplikowane kwestie związane z „automatycznym” przekształceniem umownego stosunku pracy w stosunek z mianowania. Powódka – w ocenie Sądu Okręgowego – zdawała sobie sprawę z kontrowersji powstałych na tle podpisywanych kolejnych, okresowych umów o pracę i „sama wyszła naprzeciw stronie pozwanej” 19 grudnia 1994 r., w czasie trwania stosunku pracy, proponując rozwiązanie stosunku pracy za rok, a więc z dniem 31 grudnia 1995 r. Było to w jej interesie, gdyż poprzez osiągnięcie 40-letniego stażu pracy mogła uzyskać uprawnienie do nagrody jubileuszowej i podwyższenie emerytury. „W zaistniałej sytuacji wniosek powódki z dnia 19 grudnia 1994 r. należy potraktować (skoro pozwany nie wyraził zgody na przedłużenie umowy i rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 1995 r.) jako wypowiedzenie przez powódkę stosunku pracy z mianowania, ze stosownym trzymiesięcznym wypowiedzeniem, ze skutkiem na dzień 31 marca 1995 r. – a nie jako propozycje ugodowe”. Zdaniem Sądu Okręgowego podtrzymanie żądania dopuszczenia do pracy po 7 latach od osiągnięcia wieku emerytalnego nie mieści się „w ramach przepisu art. 22 KP i jest ponadto sprzeczne z zasadami zawartymi w art. 8 KP”. W konsekwencji przyjęcia, że stosunek pracy stron ustał dopiero z dniem 31 marca 1995 r., a nie 31 grudnia 1994 r. powódce przysługuje „trzymiesięczne odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”, którego wysokość wynosi zasądzoną na rzecz powódki kwotę.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku w zakresie wynagrodzenia za gotowość do pracy w części ponad zasądzoną kwotę 5.754 zł., a w pozostałej części w

całości. Tak określony zakres zaskarżenia (granice kasacji) należy rozumieć jako zaskarżenie wyroku w części oddalającej apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego. W kasacji podniesiony został zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 393<sup>17</sup> KPC przez niezastosowanie wiążącej w tej sprawie wykładni prawa wydanej przez Sąd Najwyższy dotyczącej zasadności roszczeń powódki o dopuszczenie do pracy w razie ustalenia, że była zatrudniona na podstawie mianowania, co miało wpływ na wynik sprawy. Podniesiono też zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 KP, polegającą na uznaniu, że roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy, z racji jej wieku emerytalnego, nie mieści się w ramach tego przepisu i jest sprzeczne z zasadami art. 8 KP, a także art. 481§1 KC poprzez zasądzenie odsetek od dnia ogłoszenia wyroku, a nie od dnia wymagalności zasądzonej kwoty. Podstawą kasacji jest ponadto zarzut naruszenia (przez niewłaściwe zastosowanie) art. 17 ust. 2 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 8 października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli w związku z art. 30 §1 pkt 2 i art. 32 § 2 KP poprzez potraktowanie deklaracji powódki wyrażonej w piśmie skierowanym do Prezesa NIK o treści: „chciałabym pracować jeszcze tylko jeden rok” jako oświadczenia wypowiedającego stosunek pracy z mianowania, ze skutkiem na 31 marca 1995 r. Kasacja zawiera wniosek o zmianę wyroku w części zaskarżonej i zobowiązanie pozwanej Najwyższej Izby Kontroli do dopuszczenia powódki Haliny Z. do pracy na stanowisku doradcy prawnego w Najwyższej Izbie Kontroli oraz zasądzenie od pozwanej Najwyższej Izby Kontroli na rzecz powódki Haliny Z. wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 kwietnia 1995 r. do 31 sierpnia 1995 r. po 1.918 zł., a w okresie od 1 września 1995 r. do 31 grudnia 1995 r. po 2.320 zł. miesięcznie z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, począwszy od wynagrodzenia za styczeń 1995 r. do dnia zapłaty. Wniosek ewentualny dotyczy uchylecia wyroku w części zaskarżonej i przekazania w tej części sprawy do ponownego rozpoznania przez inny Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Przede wszystkim zasadnie zarzucono w niej naruszenie art. 393<sup>17</sup> KPC. Zgodnie z tym przepisem (jego pierwszym zdaniem), sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. W poprzednim wyroku (z dnia 17 listopada 1997 r.)

Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie ustalenia, iż powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, a nie na podstawie terminowej umowy o pracę, która wyekspirowała, służyłoby jej roszczenie o dopuszczenie do pracy. Tryb przypuszczający został użyty w uzasadnieniu wyroku jedynie z powodu braku jasności co do okoliczności sprawy, które nie były wówczas jeszcze ustalone. Pogląd Sądu Okręgowego, iż roszczenie powódki o dopuszczenie jej do pracy „nie mieści się w ramach art. 22 KP i jest ponadto sprzeczne z zasadami zawartymi w art. 8 KP” narusza te przepisy, co słusznie podniesiono w kasacji. Pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, a tylko pracodawca mylnie uważa, że stosunek ten wekspirował, ma roszczenie o dopuszczenie do pracy, wynikające z art. 22 §1 KP. Pracodawca, w myśl tego przepisu jest obowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zobowiązanie to uzależnione jest jedynie od trwania (nawiązania) stosunku pracy. Wiek pracownika jest okolicznością pozbawioną znaczenia dla istnienia tego zobowiązania. Całkowicie błędny jest pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku, w myśl którego roszczenie o dopuszczenie do pracy mogłoby być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik osiągnął siedem lat temu wiek emerytalny. Pogląd ten wypływa z błędnej wykładni art. 8 KP, a jego przyjęcie oznaczałoby naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek wyrażonego w art. 11<sup>3</sup> KP. Dopuszczenie do pracy pracownika, który osiągnął wiek emerytalny nie jest sprzeczne z żadną zasadą współżycia społecznego, ani też ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sąd Okręgowy nie wskazał zresztą, na czym ta sprzeczność miałaby polegać, ani nie wskazał konkretnej zasady współżycia społecznego, która miałaby stać na przeszkodzie uwzględnieniu powództwa o dopuszczenie do pracy.

Niezależnie od tej błędnej konstrukcji, Sąd Okręgowy (niejako równolegle) przedstawił koncepcję rozwiązania stosunku pracy z mianowania łączącego – jak ustalił – strony. Słusznie stwierdził, że stosunek pracy nie trwa „w nieskończoność”. Trwa on bowiem do czasu jego rozwiązania (ustania). Z ustalonych okoliczności, mianowicie z pisma powódki kierowanego do Prezesa NIK, w którym podnosiła, że powinna być zatrudniona na podstawie mianowania i deklarowała chęć pracy jeszcze przez rok, Sąd usiłował, niekonsekwentnie zresztą, skonstruować rozwiązanie tego stosunku. Potraktowanie tego pisma jako wypowiedzenia narusza art. 17 ust. 2 pkt 1 i ust. 3 ustawy z dnia 8 października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. Nr 22, poz. 82 ze zm.). Żadna ze stron stosunku pracy, ani pracownica, autorka pisma, ani

pracodawca, jego adresat, nie rozumiała tak tego pisma, którego treść była jasna i nie wymagała wykładni. Niekonsekwencja Sądu Okręgowego przejawia się w tym, że z jednej strony twierdzi on, że stosunek pracy z mianowania rozwiązał się na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powódkę, a z drugiej zasądza na jej rzecz odszkodowanie za „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” (pkt 1 wyroku), pisząc w uzasadnieniu, że „powódce przysługuje trzymiesięczne odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. Koncepcja odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę należącego pracownikowi w sytuacji, gdy to on dokonał wypowiedzenia nie ma oparcia w prawie, a w szczególności w powołanym przez Sąd przepisie art. 17 ust. 2 pkt 1 w związku z art. 17 ust. 3 ustawy o NIK, ani w przepisie art. 47<sup>1</sup> KP, który zdaniem Sądu, z nim koresponduje. Gdyby natomiast przyjąć, że zasądzone zostało w istocie rzeczy wynagrodzenie za pracę, a nie odszkodowanie, to należałoby uznać za słuszny zarzut kasacji naruszenia art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP przez zasądzenie odsetek od innej daty niż data wymagalności wynagrodzenia.

Rozważywszy powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, mając na uwadze niespełnienie przesłanek do orzekania reformatoryjnego określonych w art. 393<sup>15</sup> KPC oraz że nie zachodzą przesłanki do przekazania sprawy innemu sądowi równorzędnemu.

=====