

Wyrok z dnia 24 lipca 2001 r.

I PKN 568/00

W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 KP według jego wyboru.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Andrzeja G. przeciwko Urzędowi Miasta w R. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 13 kwietnia 2000 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił w punkcie drugim (II) wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lipnie z dnia 28 grudnia 1999 r. [...], przez podwyższenie zasądzonej w nim kwoty 4.306,10 zł z odsetkami od dnia 21 października 1999 r. do kwoty 6.459,15 zł (sześć tysięcy czterysta pięćdziesiąt dziewięć złotych i 15/100) z odsetkami od wskazanej daty.

o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lipnie wyrokiem z dnia 28 grudnia 1999 r. zasądził od Urzędu Miasta w R. na rzecz Andrzeja G. kwotę 4.306,10 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 21 października 1999 r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa oraz kwoty 415,05 zł i 139,68 zł z odsetkami ustawowymi oznaczonymi w wyroku tytułem dodatku służbowego za czas od 1 września do 20 października 1999 r., oddalił natomiast powództwo o przywrócenie do pracy oraz o ekwiwalent za odzież roboczą. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Urzędzie od dnia 1 lutego

1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku inspektora w wydziale inwestycji, gospodarki przestrzennej, komunalnej, ochrony środowiska i inicjatyw gospodarczych. Jego wynagrodzenie za pracę było ustalone na podstawie przepisów o wynagrodzeniu pracowników samorządowych i przewidywało płacę zasadniczą, dodatek stażowy oraz dodatek służbowy. Ten ostatni, powód otrzymywał w wysokości 29% płacy zasadniczej. Pismem z dnia 17 maja 1999 r. pozwany Urząd wypowiedział powodowi warunki płacy w części dotyczącej dodatku służbowego, pismem z dnia 1 września 1999 r. wypowiedział mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 1999 r. z powodu likwidacji stanowiska, zaś w piśmie z dnia 20 października 1999 r. złożył oświadczenie, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na wielokrotną nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy oraz namawianie pracowników do podpisywania za niego listy obecności. Likwidacja stanowiska powoda miała nastąpić od dnia 1 stycznia 2000 r. i wynikała z jednoosobowej decyzji burmistrza. Zarząd wyraził tylko opinię w stosunku do tej decyzji. Jednak likwidacja ta faktycznie nie nastąpiła, ponieważ nie został zmieniony schemat organizacyjny i regulamin organizacyjny Urzędu przez Radę Miasta (jako jedyny organ do tego uprawniony). Zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie posiadało rzeczywistej przyczyny. Poza tym w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powód był przewodniczącym komitetu założycielskiego Związku Zawodowego Pracowników Urzędu Miejskiego. Uchwała tego komitetu o utworzeniu związku zawodowego pochodziła z dnia 31 lipca 1999 r., a wniosek o wpis do rejestru wpłynął do Sądu Okręgowego we Włocławku dnia 27 sierpnia 1999 r. Przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę pracodawca nie zwrócił się do komitetu założycielskiego o wyrażenie zgody. Oznacza to, że wypowiedzenie to było wadliwe.

Gdy chodzi o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał, że było ono zasadne. Ustalił bowiem, że powód spóźniał się wielokrotnie do pracy. Spóźnienia te nie były ujawniane, gdyż w porozumieniu z powodem od dnia 6 lutego 1998 r. woźny Piotr S. podpisywał za niego listę obecności. W ocenie Sądu Rejonowego spóźnienia te należało ocenić jako naganne. Według powoda, były one usprawiedliwione sytuacjami losowymi, takimi jak awaria samochodu lub oczekiwanie na żonę. Powód nie usprawiedliwiał tych spóźnień ani u burmistrza, ani u sekretarza Urzędu, który o godzinie rozpoczęcia pracy zabierał listę z holu, gdzie była wykładana. Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że pracodawca przed rozwiązaniem z powo-

dem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie zwrócił się do zarządu związku zawodowego o wyrażenie na to zgody. Tym samym naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Mimo to przywrócenie powoda do pracy nie mogło nastąpić ze względu na charakter jego czynu. Było to bowiem działanie umyślne (wręcz proceder), które łączyło się z drugim wysoce nagannym postępowaniem, jakim było aprobowanie fałszowania przez innego pracownika listy obecności w celu ukrycia spóźnień. Wobec tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że dopuszczalne było jedynie zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 60 KP z tytułu natychmiastowego rozwiązania w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Odszkodowanie to przysługiwało powodowi w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Ponadto należał się powodowi dodatek służbowy za czas od 1 września do 20 października 1999 r., gdyż dodatek ten wskutek jego przyznania przez pracodawcę stał się składnikiem wynagrodzenia powoda i jego odebranie mogło nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2000 r. oddalił apelację powoda opartą na zarzutach naruszenia art. 45 § 2 oraz art. 60 KP. Oceniał jako trafne ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji, a także zastosowanie w sprawie art. 60 KP. W myśl bowiem wymienionego przepisu, jeżeli pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przywrócenie do pracy byłoby natomiast możliwe tylko wtedy, gdyby zarówno wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, jak i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia naruszało przepisy prawa. Wprawdzie w postępowaniu dowodowym nie potwierdziła się przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. likwidacja jego stanowiska pracy, a ponadto pracodawca pominął tryb konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z komitetem założycielskim związku zawodowego, jak również „nie zawiadomił” tego komitetu o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z jego winy, to jednak zachowanie powoda stanowiące przyczynę rozwiązania stosunku pracy było szczególnie naganne. Dlatego żądanie przywrócenia do pracy, jako nieuzasadnione i sprzeczne z art. 8 KP, nie zasługiwało na uwzględnienie. Dla poparcia swojego stanowiska Sąd Okręgowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, które przyjęło, że w stosunku

do pracownika podlegającego szczególnej ochronie, który rażąco naruszył obowiązki pracownicze, zwolnionego z pracy na podstawie art. 52 § 1 KP z naruszeniem przepisów prawa, sąd pracy może na podstawie art. 477¹ § 2 KPC zasądzić odszkodowanie, zamiast przywrócenia do pracy, gdy uzna, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przysługującego pracownikowi bądź też z zasadami współżycia społecznego. Taki zaś charakter miało - w ocenie Sądu Okręgowego - postępowanie powoda polegające „co najmniej na akceptowaniu czynu zabronionego w postaci fałszowania list obecności i to nie jednorazowo, a wielokrotnie, przez innego pracownika na rzecz i na korzyść powoda, co pozwoliło na ukrywanie jego spóźnień permanentnych do pracy”. Z tego względu Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, uznając, że zasądzenie na jego rzecz odszkodowania jest rozstrzygnięciem odpowiadającym ustalonemu stanowi faktycznemu i przepisom prawa.

W kasacji złożonej od powyższego wyroku opartej na podstawie określonej w art. 393¹ pkt 1 KPC skarżący zarzucił naruszenie przepisów art. 8, art. 45 § 1 i 2, art. 47¹ oraz art. 60 KP, które polegało przede wszystkim na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powodowi nie przysługują uprawnienia przewidziane w Kodeksie pracy w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy oraz że przywrócenie go do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Postępowanie dowodowe nie wykazało bowiem, by zachowanie powoda, będącego działaczem związkowym, było szczególnie naganne. Zatem teza Sądu Okręgowego, według której żądanie przywrócenia do pracy należy ocenić jako nadużycie prawa podmiotowego, jest dowolna. Poza tym interpretacja art. 477¹ § 2 KPC nie może ignorować szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wreszcie Sąd Okręgowy nie mógł orzec o roszczeniach z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przed zbadaniem kwestii zasadności dokonanego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę. Uznanie zaś wypowiedzenia za bezskuteczne ma wpływ na wysokość odszkodowania (art. 47¹ KP).

W konkluzji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie ulega wątpliwości, że ochrona trwałości stosunku pracy pracownika ze względu na pełnioną przez niego funkcję związkową przysługuje z mocy samego prawa. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) stanowi, że bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Naruszenie przez pracodawcę wskazanego przepisu, polegające na niezwróceniu się o wyrażeniu zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę albo na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu tej umowy mimo niezyskania zgody organu związku zawodowego, stwarza po stronie pracownika - według jego wyboru - roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Powyższy skutek naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych powstaje przy tym zarówno wtedy, gdy pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy (art. 45 § 1 KP), jak i wtedy, gdy złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 KP). Należy zatem przyznać rację tezie skarżącego przedstawionej w kasacji, w myśl której rozwiązanie z pracownikiem, będącym członkiem zakładowej organizacji związkowej, umowy o pracę z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz bez zgody tego organu, nie eliminuje roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy tylko dlatego, że dopuścił się on czynu bezprawnego z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest jednak także utrwalony pogląd, według którego korzystanie przez pracownika z tak daleko idącej ochrony może w pewnych sytuacjach stanowić nadużycie przez niego prawa podmiotowego. W takich więc sytuacjach klauzula zawarta w art. 8 KP, zabraniająca czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, uzasadnia ograniczenie zakresu korzystania przez pracownika z przysługującego mu prawa, a w drastycznych wypadkach - może nawet usprawiedliwiać oddalenie jego roszczeń w całości. Rozważając kryteria pozwalające ocenić roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461) przyjął, że jest to przede wszystkim rodzaj czynu pracownika. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało

uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to żądanie przywrócenia do pracy z reguły nie stanowi nadużycia prawa. Pogląd ten powtórzył Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach, na przykład w wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 108/98 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 643). Jeżeli natomiast zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne i zostało ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, żądanie przywrócenia do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub też z zasadami współżycia społecznego. Tytułem przykładu takiego stanowiska można wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168), wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 336/99 (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220) bądź też wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 527/99 (OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 436).

Przechodząc zaś do rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę z jego winy było naruszenie dyscypliny pracy wskutek wielokrotnych nieusprawiedliwionych spóźnień do pracy w 1998 i w 1999 r. Spóźnień tych nie można było przez pewien czas ujawnić, gdyż od dnia 6 lutego 1998 r., w porozumieniu z powodem, listy obecności podpisywał za niego woźny Piotr S. Jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji opartych na oświadczeniu powoda, jego spóźnienia do pracy w 1998 r. zdarzały się 1-2 razy w tygodniu. Powód więc - zdaniem tego Sądu - uczynił z nich swego rodzaju proceder, dostosowując nawet swój podpis do tego, którym podpisywał się za niego Piotr S. W świetle powyższych ustaleń faktycznych na pełną aprobatę zasługuje ocena postępowania powoda, przyjęta przez Sądy obu instancji, traktująca to postępowanie jako oczywiście i rażąco naganne. Powód bowiem nie tylko nie przestrzegał dyscypliny pracy i czasu pracy, lecz ukrywał fakt spóźnień, godząc się na to, by w tych wypadkach listy obecności podpisywał za niego woźny pozwanego Urzędu. Godził się więc tym samym na fałszowanie - z korzyścią dla siebie - ważnych dokumentów pracodawcy przez innego pracownika. W związku z tym Sąd Najwyższy przyjął również za słuszny wniosek obydwu Sądów, który zdecydował o zasądzeniu na rzecz skarżącego odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, ten mianowicie, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powoda, wynikającym z faktu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z narusze-

niem art. 32 ust. 3 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Podstawę formalno-prawną rozstrzygnięcia stanowił art. 477¹ § 2 KPC.

Jak z przedstawionych uwag wynika, zarzut naruszenia art. 8 KP okazał się nietrafny.

Nie mógł również wywołać oczekiwanego przez powoda skutku, tj. zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia do pracy, zarzut naruszenia art. 60 KP. Sąd drugiej instancji, oceniając bowiem roszczenie powoda oparte na podstawie art. 45 § 1 KP, zgłoszone w warunkach gdy w okresie dokonanego wadliwie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, nie wykluczał dopuszczalności przywrócenia powoda do pracy. Przeciwnie, przyjął, że w takiej sytuacji jak występująca w sprawie, jest „teoretycznie” możliwe uwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Jednak w przedmiotowej sprawie możliwość tę zdecydowanie odrzucił ze względu na szczególnie naganne postępowanie powoda, polegające na wielokrotnym naruszaniu podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczących dyscypliny pracy oraz na wyrażeniu zgody na to, by w jego interesie - w dniach spóźnień - listy obecności podpisywał za niego woźny Piotr S. Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Okręgowy powołał się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego pozwalające na powyższe rozstrzygnięcie, a między innymi na wyrok tego Sądu z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97 (OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87), według którego roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione (art. 8 KP w związku z art. 477¹ KPC), jeżeli zachowanie się pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych. Z przedstawionych zatem względów, rozważonych i właściwie ocenionych przez Sąd Okręgowy, Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutu skarżącego, jakoby zaskarżony wyrok naruszył przepis art. 45 § 1 KP wskutek nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Pozostało jednak do rozważenia zagadnienie, na jakiej podstawie prawnej i w jakiej wysokości przysługuje pracownikowi odszkodowanie w razie naruszenia przez pracodawcę zarówno przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, jak i przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia: czy na podstawie art. 47¹ w związku z art. 45 § 1 KP, czy też na podstawie art. 60 KP.

W tej kwestii należy zasygnalizować, że w najnowszej literaturze prawniczej dotyczącej zbiegu roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w przepisach art. 60 KP i art. 45 § 1 KP przyjmuje się, że nieuzasadnione byłoby pozbawienie pracownika

roszczeń z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę tylko dlatego, że pracodawca - obok naruszenia przepisów o wypowiedzeniu - dokonał także niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (por. Kodeks pracy, Komentarz - praca zbiorowa pod redakcją T.Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 374). Niekiedy nawet wypowiada się bardziej zdecydowane poglądy na ten temat, mianowicie, że zasądzenie odszkodowania na jednej ze wskazanych podstaw nie jest przeszkodą do zasądzenia odszkodowania na drugiej z nich. Pracownik bowiem ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno z nich w razie posiadania innego roszczenia (por. K.Jaśkowski i E.Maniewska: Kodeks pracy, Komentarz, 2001, s. 154-155). W związku z tym nie może być wątpliwości co do tego, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie na wybranej przez niego podstawie oraz że może nią być podstawa z art. 45 § 1 KP wtedy, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a ponadto gdy w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o niezwłocznym rozwiązywaniu umów. W konsekwencji należało uznać, że powód był uprawniony do żądania określenia odszkodowania w wysokości przewidzianej w art. 47¹ KP, a nie w art. 60 KP.

W myśl art. 47¹ KP, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 KP, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jest niesporne, i potwierdzone oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosił 3 miesiące. Tymczasem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Tak więc powstała przewidziana w art. 393¹⁵ KPC możliwość zmiany zaskarżonego wyroku przez podwyższenie zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania do kwoty 6.459,15 zł, odpowiadającej wynagrodzeniu za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W tym zatem zakresie Sąd Najwyższy zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy.

W pozostałej części Sąd Najwyższy oddalił kasację jako niezasadną, stosownie do art. 393¹² KPC.

=====