

Wyrok z dnia 14 lutego 2002 r.

I PKN 876/00

W razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączą jeden stosunek pracy.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2002 r. sprawy z powództwa Bronisława A. przeciwko Zarządowi Miasta i Gminy S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 31 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gliwicach wyrokiem z dnia 6 września 1999 r. [...] przywrócił powoda Bronisława A. do pracy w charakterze lekarza w pozwanym Miejsko-Gminnym Ośrodku Zdrowia w S. i zasądził mu za czas pozostawania bez pracy w okresie od dnia 15 marca do dnia 15 czerwca 1999 r. kwotę 2.172 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy należnym wynagrodzeniem oraz pobranym zasiłkiem chorobowym. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Bronisław A. został z dniem 1 stycznia 1969 r. przez Wojewódzki Wydział Zdrowia i Opieki Społecznej w K. zatrudniony jako lekarz w Miejskim Ośrodku Zdrowia w S. w wymiarze 7 godzin dziennie. Od dnia 1 czerwca 1968 r. do dnia 30 kwietnia 1983 r. Ośrodek ten podlegał Zespołowi Opieki Zdrowotnej w P. Powód przez dziesięć lat pracował samodzielnie jako lekarz i kierownik Ośrodka, przyjmując wszystkich pacjentów. Dwa razy w tygodniu przyjmował też pediatra. Od dnia 1 maja 1983 r. Ośrodek w S. podlega Zespołowi Opieki Zdrowotnej w G., do którego zostaje

przekazany powód, zawierając z nowym pracodawcą od tegoż dnia bezterminową umowę o pracę na stanowisku starszego asystenta w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Z dniem 26 listopada 1983 r. zostaje powodowi formalnie powierzone pełnienie obowiązków kierownika Ośrodka. Od dnia 1 stycznia 1994 r. powód w związku z reorganizacją jednostek służby zdrowia podlega Gminie S. Jej Wójt przyznaje powodowi wynagrodzenie składające się z płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego. Następnie Ośrodek Zdrowia ulega przekształceniu w samodzielny publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej, przy czym Wojewoda Ś. powołuje powoda w dniu 1 października 1998 r. na stanowisko dyrektora Ośrodka, ustalając mu wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny. Z dniem 18 marca 1999 r. Zarząd Miasta i Gminy w S. odwołał powoda ze stanowiska dyrektora Miejsko - Gminnego Ośrodka Zdrowia ze skutkiem w postaci trzymiesięcznego wypowiedzenia (art.70 § 2 k.p.), na co zgodę wyraziła też Rada Miejska, gdyż powód był równocześnie radnym.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powód na podstawie umowy zawartej przed trzydziestu laty był zatrudniony jako lekarz za wynagrodzeniem zasadniczym, przy czym zarazem pełnił administracyjną funkcję dyrektora Ośrodka, za co otrzymywał dodatek funkcyjny. Ta funkcja (stanowisko) „nie wynika samoistnie z umowy o pracę. Tę funkcję powód wykonywał tylko wtedy, gdy został na to stanowisko dyrektora powołany. Czyli pracując jako lekarz nie musiał być dyrektorem. Nie jest zatem trafne stanowisko strony pozwanej, że odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora powoduje automatyczne rozwiązanie umowy o pracę lekarza. Nie może być mowy o żadnym automatyzmie - powód może pracować jako lekarz i nie musi być dyrektorem”. Zatem „odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora odnosi się tylko do stanowiska (...)”. Natomiast skutek odwołania powoda ze stanowiska „nie może być rozwiązana umowa o pracę w charakterze lekarza”. Pozwany odwołał powoda ze stanowiska w trybie wypowiedzenia, więc powód zaprzestanie pełnienia funkcji po upływie tego okresu. Odwołanie nastąpiło jednak w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy od dnia 16 marca do dnia 31 sierpnia 1999 r., wobec czego bieg okresu wypowiedzenia rozpocznie się w myśl art. 72 § 1 k.p. od dnia 1 września 1999 r. W konsekwencji tych rozważań Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy na stanowisko dyrektora. Strona pozwana pozbawiła jednak powoda „także pracy jako lekarza, co stanowi czynność nie tylko sprzeczną z prawem, ale także z zasadami współżycia społecznego”. Powód bowiem „przez ponad trzydzieści lat pracował rzetelnie i uczciwie, było to jego główne, wła-

ściwie jedyne miejsce pracy, były ciężkie czasy kiedy pracował tylko sam jako lekarz, przyjmując pacjentów przez cały dzień. Zeznający świadkowie są zbulwersowani takim stanem rzeczy”, zwłaszcza, że „powodowi brakuje do emerytury zaledwie trzy lata, pozostał praktycznie bez środków do życia. Mimo, że jest specjalistą II stopnia medycyny ogólnej, także II stopnia ginekologii i położnictwa, posiada także inną wiedzę i uprawnienia, może nawet pracować za trzech lekarzy - jako specjalista z każdej dziedziny oddzielnie - lub łącząc te specjalności w zależności od obsady kadrowej. Należało zatem przywrócić powoda do pracy jako lekarza na dotychczasowych warunkach. Sąd zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jako lekarz za okres od 15. 03. 1999 r. do 15.06.1999 r. Zasądzona kwota stanowi różnicę między wynagrodzeniem a zasiłkiem chorobowym jaki otrzymał art. 57 § 1 k.p.”

Apelację wniesioną przez stronę pozwaną oddalił Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 31 maja 2000 r. [...]. Sąd Okręgowy podzielił ustalenie i ocenę o swoistości łączących strony stosunków prawnych. „Powód obowiązki dyrektora wykonywał w związku z powołaniem na to stanowisko i jednocześnie na podstawie umowy o pracę pełnił obowiązki lekarza. Otrzymując zgodnie z prawem tylko jedno wynagrodzenie. Trafny jest pogląd Sądu przyjmujący, iż nie uległa rozwiązaniu umowa o pracę w charakterze lekarza. Uległa ona tylko przekształceniu jeżeli chodzi o wymiar czasu pracy w tym charakterze, za zgodą stron. Świadczą o tym pisma dotyczące wymiaru czasu pracy znajdujące się w aktach osobowych powoda”. Prawidłowe jest więc rozstrzygnięcie przyjmujące, że odwołanie ze stanowiska spowodowało rozwiązanie umowy nawiązanej na podstawie powołania na stanowisko dyrektora(..). Jednak odwołanie ze stanowiska nie mogło spowodować rozwiązania umowy o pracę w zakresie wykonywania obowiązków lekarza(..). Bez znaczenia dla oceny zasadności apelacji jest fakt, że obowiązki dyrektora mógł pełnić tylko lekarz. To kryterium dotyczy wymogów dotyczących pełnienia funkcji dyrektora”.

Nie można też zdaniem Sądu Okręgowego uwzględnić apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 57 § 1 k.p. W tym zakresie należy bowiem w drodze analogii stosować art. 47 k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 1973 r., I PR 412/73, wskazał, że na równi z wynagrodzeniem, o które pomniejsza się wynagrodzenie należne pracownikowi przywróconemu do pracy, trzeba traktować zasiłek chorobowy pobrany w okresie objętym zaliczeniem, gdyż zastępuje wynagrodzenie

za pracę. Powodowi za okres świadczenia pracy w charakterze lekarza przysługuje zaś wynagrodzenie, którego wysokość ustalono prawidłowo.

Kasację od powyższego wyroku wniósł Zarząd Miasta i Gminy S., zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.70 § 2 k.p. przez przyjęcie, że odwołanie nie powoduje rozwiązania umowy o pracę, jak też art. 57 § 1 k.p. przez uznanie, iż powodowi za czas pozostawania bez pracy należy się różnica między wynagrodzeniem i otrzymanym zasiłkiem chorobowym, a także „niewyjaśnienie wszystkich okoliczności związanych z odwołaniem, a w szczególności pominięcie faktu, iż Rada Miejska wyraziła zgodę na powyższe”. Na tej podstawie skarżący domagał się uchylecia kwestionowanego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniesiono ponadto, że stanowisko dyrektora ośrodka może pełnić tylko lekarz, co zwłaszcza w małych ośrodkach zakłada z góry równoczesne wykonywanie pracy dyrektora i lekarza. Przywracając powoda do pracy Sąd Okręgowy naruszył przepis art. 69 k.p. Skarżący podniósł też, że powód czynnie uczestniczył w sesji Miejskiej Rady, która wyraziła zgodę na jego zwolnienie jako radnego, przy czym nic nie wskazywało na to, iż od następnego dnia będzie chory. Zarzut naruszenia art. 57 §1 k.p. jest zasadny również dlatego, że „podstawy rozstrzygnięcia nie może stanowić niepublikowany wyrok Sądu Najwyższego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej podstawy mają pełne usprawiedliwienie. W zaskarżonym wyroku rzeczywiście doszło do naruszenia prawa i to w rażącym stopniu. Szczególnie jaskrawym tego wyrazem jest powołanie się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1973 r., I PR 412/73, który oparty jest na nieadekwatnym stanie prawnym, gdyż już nieobowiązującym i niemającym też dziś swego odpowiednika. Wspomniany wyrok dotyczył bowiem przepisu art. 10 ust. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz.11), który stanowił, że pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące, przy czym z wynagrodzenia tego potrąca się wynagrodzenie uzyskane przez pracownika w innym zakładzie w ciągu pierwszych trzech miesięcy po rozwią-

zaniu umowy o pracę. Tymczasem Sąd Najwyższy uznał, że wspomniane potrącenie obejmuje również zasiłek chorobowy wypłacany wprawdzie z funduszków ubezpieczenia społecznego, a nie z funduszu płac zakładu, lecz spełniający identyczne z wynagrodzeniem cele społeczne. Równoważnikiem powołanego przepisu dekretu był następnie art.57 § 3 k.p., który w art. 47 § 2 k.p. miał też swój odpowiednik w odniesieniu do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wskutek bezprawnego wypowiedzenia stosunku pracy. Unormowania te, będące przedmiotem licznych wątpliwości interpretacyjnych, dotyczących między innymi dopuszczalności pomniejszenia wynagrodzenia za pracę o kwotę pobranego zasiłku chorobowego, zostały jednak uchylone z dniem 2 czerwca 1996 r., a więc z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), wobec czego nie mają zastosowania w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy.

Nie można wykluczyć, a nawet jest wysoce prawdopodobne, iż Sąd drugiej instancji dopuścił się też rażącego naruszenia przepisów Kodeksu pracy normujących stosunki pracy na podstawie powołania, zwłaszcza art. 70 § 2 i art.69. Sąd Okręgowy bez poważniejszego uzasadnienia przyjął bowiem apriorycznie, że powód pozostawał ze stroną pozwaną równocześnie w dwóch stosunkach pracy. Pierwszym z nich miałby być powstały w dniu 1 stycznia 1969 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony stosunek pracy w charakterze lekarza Miejsko - Gminnego Ośrodka Zdrowia w S., natomiast drugi stosunek pracy został wykreowany mocą aktu powołania na stanowisko dyrektora tego Ośrodka, przy czym Sąd Okręgowy nie określił bliżej tego aktu, co zdaje się sugerować przejęcie ustalenia Sądu Rejonowego, że chodzi o powołanie dokonane w dniu 1 października 1998 r. przez Wojewodę Ś., aczkolwiek z innych ustaleń w sprawie wynika, iż funkcję dyrektora, a ściślej kierownika Ośrodka powód realizował już znacznie wcześniej. Ograniczając się właściwie tylko do werbalnego wyodrębnienia tych dwóch stosunków, Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie datowane w dniu 18 marca 1999 r. dotyczyło jedynie stosunku pracy na stanowisku dyrektora, więc powód został przywrócony do pracy w ramach drugiego stosunku pracy lekarza, chociaż gdyby rzeczywiście nie doszło do rozwiązania tego stosunku, to bardziej konsekwentne byłoby w tym zakresie orzeczenie o dopuszczeniu do pracy. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że argument, iż pełnienie funkcji dyrektora Ośrodka jest dostępne tylko dla osób z lekarskimi kwalifikacjami zawodowymi nie ma *ex definitione* znaczenia dla rozstrzygnięcia samoistnej sprawy o przywróce-

nie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy lekarza niezajmującego się równocześnie sprawami zarządzania Ośrodkiem.

Sąd Okręgowy nie zdaje sobie zatem sprawy z tego, że ewentualne twierdzenie o równoczesnym istnieniu pomiędzy tymi samymi stronami dwóch lub więcej stosunków pracy wymaga szczegółowego i należyście pogłębionego wywodu, przeprowadzonego na tle odpowiednich ustaleń faktycznych. Zasadą jest bowiem pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/91, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 494). To samo dotyczy innych form praktyki intensyfikowania pracy w normalnym czasie pracy, polegających przykładowo na zawieraniu umowy o dodatkową pracę (czynności), wykonywaną w normalnym czasie pracy (ewentualnie przekształconym w zadaniowy czas pracy) obok pracy podstawowej i kwalifikowaną na ogół jako autonomiczna klauzula w podstawowym stosunku pracy, czy też powierzaniu tzw. pracy uzupełniającej, gdy praca umówiona nie wypełnia całego czasu pracy, choć charakter i skutki tej drugiej formy są oceniane kontrowersyjnie (por. Prawo pracy a reforma gospodarcza, praca zbiorowa pod red. W.Piotrowskiego, Poznań 1989 r., s. 65). Zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę za normalnym wynagrodzeniem judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSN 1969 nr 11, poz. 197). W przeciwnym razie mielibyśmy - zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 12/94 (OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 139) do czynienia z próbą obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co jednak w ocenie składu rozpoznającego niniejszą sprawę jest dyskusyjne przynajmniej w zakresie nieprawdziwej sugestii, „jakoby dodatkowe wynagrodzenie z art.134 k.p. zależało od wykonywania w nadgodzinach pracy tego samego rodzaju jak w normalnym czasie pracy.

Dlatego przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści. Dotyczy to nie tylko stosunku pracy zrodzonego przez umowę (umowy) o pracę, ale także stosunku powstałego na

innej podstawie czy też podstawach, nie wyłączając podstawy „mieszanej”, to znaczy pozaumownej, dopełnionej treścią uzgodnioną w umowie stron. Koncepcję dwóch stosunków pracy mógłby co prawda narzucić *expressis verbis* ustawodawca, lecz w braku podobnej regulacji stronom wolno by tak postąpić tylko w przypadku, gdyby istnienie jednego stosunku pracy powodowało dysfunkcjonalność wzajemnej więzi prawnej. Tę samą dyrektywę powinien w razie wątpliwości stosować sąd pracy przy rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy. Inna sprawa, że ową dysfunkcjonalność znacznie łatwiej wyobrazić sobie w sytuacji występowania dwóch lub więcej stosunków pracy. Widać to na przykładzie okoliczności przedmiotowej sprawy, w której Sądy obu instancji praktycznie wykluczyły połączenie w treści jednego stosunku pracy funkcji lekarza leczącego i zarazem dyrektora małego ośrodka zdrowia, choć z punktu widzenia interesów pracodawcy jest to - jak słusznie podnosi strona skarżąca - rozwiązanie ze wszech miar racjonalne. Podobna kumulacja funkcji pracowniczych jest też w zasadzie korzystna dla pracownika, czego w żadnym razie nie podważa teza o utracie obu funkcji w razie ewentualnego ustania stosunku pracy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy poczyni zatem dokładne ustalenia na temat kształtu wzajemnej relacji pomiędzy funkcją lekarza i stanowiskiem kierownika - dyrektora, a w szczególności zastanowi się nad podstawą prawną, celem, zakresem treści oraz skutkami aktu powołania powoda przez Wojewodę Ś. z dniem 1 października 1998 r. na stanowisko dyrektora Miejsko - Gminnego Ośrodka Zdrowia w S.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====