

Wyrok z dnia 2 września 2003 r.

I PK 338/02

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi-radnemu województwa, bez zgody sejmiku, narusza art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1590 ze zm.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 września 2003 r. sprawy z powództwa Andrzeja M. przeciwko Krajowej Spółce Cukrowej Spółce Akcyjnej w T. następcy prawnemu L.-M. Spółki Cukrowej Spółki Akcyjnej w Z. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 21 marca 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu wyrokiem z dnia 19 listopada 2001 r. oddalił powództwo Andrzeja M. przeciwko L.-M. Spółce Cukrowej, Spółce Akcyjnej w Z. o przywrócenie do pracy. Sąd ten ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej Spółce 10 kwietnia 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu, w związku z powołaniem go do pełnienia tej funkcji uchwałą nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy z dnia 8 kwietnia 1998 r. Następnie (7 maja 1999 r.) strony zawarły („podpisały”) umowę o pracę na czas określony do dnia odbycia walnego zgromadzenia akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok urzędowania zarządu drugiej kadencji. Zgodnie z tą umową powód „w dalszym ciągu” pełnił obowiązki

członka zarządu. Od 1 września 2000 r. powód został ponownie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu pozwanej Spółki. Uchwałą nadzwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. Pracodawca zwrócił się do Sejmiku Województwa L., którego powód był radnym o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w związku z jego odwołaniem ze stanowiska prezesa zarządu. Sejmik nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Strona pozwana w swym piśmie z 18 czerwca 2001 r., doręczonym powodowi tego samego dnia, wypowiedziała mu dotychczasowe warunki pracy i płacy, proponując stanowisko referenta do spraw analiz ekonomicznych od dnia 30 września 2001 r. Powód w piśmie z 13 sierpnia 2001 r. odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków. Sąd Rejonowy uznał, że powoływanie się przez powoda na ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługującą radnym stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Dalsze zatrudnienie powoda na stanowisku prezesa zarządu po skutecznym odwołaniu go z tego stanowiska przez uprawniony organ nie ma „żadnego logicznego ani prawnego uzasadnienia. Jedynie od woli i decyzji powoda zależało, w sytuacji złożenia mu wypowiedzenia zmieniającego, kontynuowanie zatrudnienia.”

Powód zaskarżył ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu wyrokiem z dnia 21 marca 2001 r. oddalił jego apelację. Sąd drugiej instancji uznał, że w świetle art. 27 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. Nr 91, poz. 576 ze zm.) wymagana jest zgoda sejmiku tylko na wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z radnym. Nie jest natomiast wymagana zgoda na wypowiedzenie zmieniające, „gdyż to pracownik, a nie pracodawca podejmuje decyzję, której skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, tj. odmawia przyjęcia proponowanych warunków.” Do takiego wniosku doprowadziło Sąd porównanie treści wspomnianego przepisu ustawy o samorządzie województwa z przepisem art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r, Nr 70, poz. 854 ze zm.), w którym wyraźnie ustanowiony został zakaz dokonania jednostronnie przez pracodawcę niekorzystnej dla pracownika zmiany warunków pracy lub płacy. „Na marginesie” Sąd Okręgowy zauważył, że odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu, co w przypadku powoda nie miało miejsca. Odwołanie z funkcji członka zarządu jest w ocenie Sądu drugiej

instancji uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego i mogłoby być również przyczyną wypowiedzenia definitywnego. Powód nie zwalczał tej przyczyny. Powoływanie się przez powoda na ochronę stosunku pracy przewidzianą dla radnych - zdaniem Sądu Okręgowego, w czym nie zgodził się z Sądem pierwszej instancji - nie jest z jego strony nadużyciem prawa. Powodowi nie przysługiwała jednak ta ochrona.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzuty naruszenia art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa w związku z art. 42 § 1 i § 3 k.p. przez błędną ich wykładnię polegającą na przyjęciu, iż rozwiązanie stosunku pracy z radnym jako konsekwencja odmowy przyjęcia przez radnego warunków pracy i płacy wyłączone jest spod dyspozycji wymienionego przepisu ustawy samorządowej, art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy analiza stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że pracodawca miał świadomość, iż sejmik województwa odmawia wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w związku z czym dokonał wypowiedzenia zmieniającego w celu obejścia prawa, co czyni nieważnym jego oświadczenie, a także art. 45 § 1 i § 3 k.p. przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy wobec bezspornie ustalonego stanu faktycznego należało powoda przywrócić do pracy na poprzednich warunkach po stwierdzeniu, iż pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Kasacja zawiera wniosek o przywrócenie powoda do pracy albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W toku postępowania kasacyjnego Krajowa Spółka Cukrowa SA w T. zawiadomiła, składając stosowne dokumenty, że przejęła L.-M. Spółkę SA w Z. i jako jej następcę prawny wstąpiła do procesu.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie wszystkie jej podstawy można uznać za usprawiedliwione. Słuszny jest pierwszy zarzut kasacji. Nie może być zaakceptowany pogląd co do zakresu szczególnej ochrony stosunku pracy radnego województwa przedstawiony w zaskarżonym wyroku. Ochrona wynikająca z art. 27 ust 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1590 ze zm.) nie ogranicza się do zakazu rozwiązania (w drodze wypowiedzenia lub niezwłocznie) stosunku pracy z radnym bez

zgody sejmiku. Prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że zakaz (względny) obejmuje też wypowiedzenie radnemu warunków pracy i płacy. Do takiego wniosku skłaniają dwie przesłanki. Pierwsza wypływa z wykładni systemowej. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Przez pryzmat tej normy należy ocenić zakres szczególnej ochrony stosunku pracy radnego. Taki zabieg interpretacyjny byłby wykluczony tylko wówczas, gdyby przepis wyraźnie dopuszczał dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. W braku takiej regulacji, odesłanie do przepisów o wypowiedzeniu definitywnym oznacza, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy obejmuje też dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ponadto należy wziąć pod uwagę, że zakaz rozwiązania stosunku pracy byłby iluzoryczny, gdyby dopuszczalne było wypowiedzanie zmieniające warunki płacy lub pracy. Łatwo sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca dla obejścia zakazu wypowiadając warunki pracy i płacy proponuje takie nowe warunki, które są dla pracownika nie do zaakceptowania, skutkiem czego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy wobec ich nieprzyjęcia. Założenie, które przyjął Sąd Okręgowy, iż wypowiedzenie zmieniające zmierza do kontynuacji zatrudnienia, a nie do rozwiązania stosunku pracy jest zbyt daleko idącym uogólnieniem. Wypowiedzenie zmieniające może być również motywowane zamiarem zakończenia stosunku pracy, pozbycia się pracownika. Te rozważania prowadzą do wniosku o niewielkiej przydatności porównania treści przepisów ustawy o samorządzie województwa z przepisami ustawy o związkach zawodowych dla ustalenia zakresu szczególnej ochrony z nich wynikającej. Przepisy ochronne zamieszczone są w wielu różnych akcjach prawnych, o różnej stylistyce i redakcji. Zakresy ochrony i jej cele są także zróżnicowane. Stąd zawodne może być wnioskowanie z porównania treści przepisów odnoszących się do szczególnej ochrony pracowniczej. Natomiast szczególna ochrona radnych różnych szczebli samorządu terytorialnego została uregulowana w poszczególnych ustawach w taki sam sposób. Dlatego też Sąd Najwyższy przeanalizował i w pełni podzielił pogląd wyrażony w wyroku z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 250/00 (OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 524) odnoszący się do radnego powiatu.

Pozostałe zarzuty kasacji idą zbyt daleko. Nie ma żadnych podstaw prawnych do konstruowania nieważności wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego wobec powoda. Założeniem przyjętym w Kodeksie pracy jest brak sankcji nieważności dla niezgodnych z prawem czynności rozwiązujących stosunek pracy. Stąd też

chybione jest uznawanie za nieważną czynności prawnej dokonanej wobec powoda nawet w sytuacji, gdyby potwierdził się zarzut dążenia przez pracodawcę do obejścia prawa.

Przesądzenie na korzyść powoda zakresu jego szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z racji wykonywania mandatu radnego nie decyduje o bezwzględnej konieczności przywrócenia go do pracy. Naruszenie prawa przez pracodawcę, który nie uzyskał koniecznej zgody sejmiku na wypowiedzenie radnemu warunków pracy i płacy (a nawet się o nią nie ubiegał) powoduje wprawdzie powstanie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, jednakże to roszczenie podlega ocenie w świetle zasad współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Ocena taka nie jest wykluczona w świetle art. 477¹ § 1 k.p.c. mimo respektowania zasady, że do pracownika należy wybór jednego z przysługujących mu roszczeń. Dokonując takiej oceny sąd może niekiedy, w szczególnie rażących przypadkach, oddalić powództwo w całości. Nie sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego ani społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa reaktywowania stosunku pracy samo powołanie się na szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Skorzystanie z tego rodzaju uprzywilejowania nie stanowi nadużycia prawa, jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy. Rzecz jednak w tym, że to stwierdzenie nie wyczerpuje całości problemu. W okolicznościach danej spraw przywrócenie pracownika do pracy albo nawet zasądzenie na jego rzecz odszkodowania może naruszać art. 8 k.p. Ocena zgłoszonego roszczenia pod tym kątem musi być jednak dostatecznie pogłębiona. Nie bez znaczenia są przyczyny dokonania wypowiedzenia, dotychczasowa praca i postawa pracownika, jak również społeczno-ekonomiczny wymiar powrotu pracownika do pracy. Rozpoznawana sprawa nie została w tym aspekcie dostatecznie zbadana.

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

=====