



Sygn. akt I PK 10/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa Zygmunta K.
przeciwko Instytutowi "K." w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 maja 2010 r.,
skarg kasacyjnych powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 2 lipca 2009 r.,

- 1. oddała obie skargi kasacyjne**
- 2. znosi wzajemnie koszty postępowania kasacyjnego między stronami.**

Uzasadnienie

Powód Zygmunt K. domagał się od pozwanego Instytutu „K.” w G. (następcy prawnego Ośrodka Badawczo-Rozwojowego „R.” W B.) przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Wyrokiem z dnia 15 października 2004 r. Sąd Rejonowy sygn. [...] przywrócił powoda do pracy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 142.500 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 12 lutego 1970 r. W trakcie zatrudnienia powód został powołany w dniu 21 stycznia 1991 r. na stanowisko dyrektora Ośrodka. W dniu 10 września 1996 r. powód został ponownie powołany na to stanowisko na okres 5 lat – do 25 września 2001 r. Wynagrodzenie powoda ustalone zostało pismem z dnia 3 sierpnia 2000 r. na kwotę 9400 zł. Nowego dyrektora ośrodka powołano od dnia 1 października 2001 r. Powód kierował pracami ośrodka po dniu 25 września 2001 r. do momentu objęcia obowiązków przez nowego dyrektora – za ten czas otrzymując wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości.

Nowy dyrektor prowadził z powodem rozmowy na temat dalszego zatrudnienia w Ośrodku, przy czym powód domagał się wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, co przewyższałoby wynagrodzenie nowego dyrektora. Zaproponowano powodowi od 1 października 2001 r. objęcie stanowiska głównego specjalisty z wynagrodzeniem 5000 zł brutto. Warunków tych powód nie przyjął i w rezultacie nie doszło do ustalenia warunków pracy. Powód przebywał następnie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 26 kwietnia 2002 r. złożono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. W czerwcu 2002 r. powód nabył prawo do emerytury. Od lutego 2004 r. powód pełni funkcję dyrektora jednego z oddziałów Fabryki F. w Ż., która prowadzi działalność zbieżną z zakresem działalności pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było sprzeczne z regulacją art. 39 k.p. W tej sytuacji należało powoda przywrócić do pracy na stanowisko głównego

specjalisty z wynagrodzeniem 5000 zł. Kwota ta stanowiła podstawę naliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 19 maja 2005 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację pozwanego, a uwzględniając apelację powoda zmienił wyrok i zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy liczone na podstawie ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia tj. 9400 zł.

Wyrok ten został zaskarżony przez obie strony skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 stycznia 2007 r., sygn. I PK 104/06 uchylił wyrok w części uwzględniającej apelację powoda oraz oddalającą apelację pozwanego a także oddalił skargę kasacyjną powoda. Sąd Najwyższy wskazał, że mimo naruszenia art. 39 k.p. okoliczności faktyczne sprawy nakazują rozważenie żądania z zasadami współżycia społecznego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 20 września 2007 r. Sąd Okręgowy zmienił wyrok, zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 15.000 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, w pozostałym zakresie oddalił obie apelacje. Z uwagi na nieprzyjęcie przez powoda szeregu propozycji zatrudnienia, przedłożenia długotrwałego zwolnienia lekarskiego, pobierania emerytury, niewielkiego stopnia naruszenia art. 39 k.p. i braku negatywnych konsekwencji wypowiedzenia dla powoda, uzasadnienie znajdowało orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia.

Orzeczenie to w całości zaskarżył powód skargą kasacyjną. Wyrokiem z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. I PK 18/08 wyrok został uchylony i sprawę przekazano do ponownego rozpoznania. Zdaniem Sądu Najwyższego uchylony wyrok został wadliwie uzasadniony, nie wskazano bowiem, dlaczego wyliczone w uzasadnieniu fakty świadczą o nadużyciu prawa podmiotowego przez powoda.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 2 lipca 2009 r., sygn. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 28.200 zł, oddalając roszczenie o przywrócenie do pracy, oddalając obie apelacje w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy ustalił, że po podjęciu zatrudnienia przez powoda u nowego pracodawcy, u pracodawcy tego zatrudnionych zostało 4 innych byłych pracowników pozwanego, do nowego pracodawcy powoda „przeszedł” także jeden

z kontrahentów pozwanego. Spowodowało to utratę zaufania do powoda. Jednocześnie doszło do przekształcenia po stronie pozwanej. Ze względu na wiek powoda a także powyższe okoliczności, a wreszcie znaczną wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kontekście obecnych realiów społecznych, żądanie przywrócenia do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Mając na uwadze, że stopień naruszenia prawa przez pracodawcę nie był wielki, Sąd orzekł o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy.

Wyrok zaskarżyły skargami kasacyjnymi obie strony. Powód podnosił naruszenie art. 45 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie a także wadliwe zastosowanie art. 8 k.p. przez orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, a także naruszenie art. 11³ k.p. w zw. z art. 8 k.p. przez uznanie, że wiek pracownika i przejście na emeryturę uzasadnia odmowę przywrócenia do pracy oraz art. 10 § 1 k.p. i art. 65 ust. 1 Konstytucji RP przez przyjęcie, że zatrudnienie u innego pracodawcy w braku umowy o zakazie konkurencji uzasadnia odmowę przywrócenia do pracy.

Pozwany w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie art. 69 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w dniu 25 września 2001 r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powołania a także art. 21 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych przez przyjęcie, że stanowi on przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W granicach określonych podstawami skarg kasacyjnych stron zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Można mieć natomiast istotne wątpliwości, czy w ogóle między stronami w dacie wypowiedzenia istniał stosunek pracy. Wiąże się to ściśle z zagadnieniem, postawionym w skardze kasacyjnej pozwanego.

Pełnomocnik skarżącego kwestionuje tam prawidłowość zastosowania art. 69 k.p. podnosząc, że powód nie wykonywał pracy na stanowisku dyrektora jako pracownik powołany. Twierdzi, że powołanie w przypadku osoby będącej pracownikiem jednostki badawczo-rozwojowej wiąże się jedynie z powierzeniem

funkcji a nie równoczesnym nawiązaniem stosunku pracy na takim stanowisku. Zdaniem pełnomocnika pozwanego świadczy o tym treść art. 21 ust. 2 zd. 3 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych (w brzmieniu obowiązującym do dnia 9 sierpnia 2007 r.), z którego wynikało, że w razie powołania na stanowisko dyrektora ośrodka osoby spoza grona pracowników ośrodka, powołanie prowadzi do nawiązania z nim stosunku pracy. *A contrario* ma to oznaczać, że powołanie pracownika jednostki nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy.

Z poglądem tym nie sposób się zgodzić. Rozumowanie *a contrario*, którym posługuje się pełnomocnik pozwanego, pozostaje rozumowaniem zawodnym, co podkreśla się w piśmiennictwie z zakresu teorii prawa (np. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, str.). Treść art. 21 ust. 2 zd. 3 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych w poprzednim brzmieniu nie daje bowiem czytelnej odpowiedzi na pytanie o los stosunku pracy dyrektora – dotychczasowego pracownika jednostki.

Można i należy odczytać art. 21 ust. 2 zd. 3 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych (w brzmieniu obowiązującym do dnia 9 sierpnia 2007 r.) jako potwierdzenie, że powołanie dyrektora jednostki stanowi powołanie w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i prowadzi do nawiązania stosunku pracy. W tym kontekście trudno byłoby uzasadnić racjonalnie odmienne traktowanie dyrektora spoza ośrodka (jako pracownika powołanego) od dyrektora z kręgu pracowników (pracownika umownego z czasowym jedynie powierzeniem funkcji).

Zdaniem Sądu Najwyższego, rozpatrującego niniejszą sprawę, powołanie na funkcję dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej zatrudnionej w niej osoby powoduje przekształcenie dotychczas istniejącego stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie powołania. Jeśli powołanie takie następuje na czas określony, z upływem jego terminu dochodzi do rozwiązania stosunku pracy a nie „powrotu” do stanu sprzed powołania.

W tym kontekście Sąd Najwyższy pragnie na marginesie zauważyć, że można było postawić w wątpliwość istnienie stosunku pracy z powodem po dniu 25 września 2001 r., szczególnie wobec niezgodnienia warunków zatrudnienia. Kwestia ta, jako nie objęta granicami żadnej ze skarg, nie może jednak podlegać

badaniu i z tego względu Sąd Najwyższy podkreślił na wstępie prawidłowość zaskarżonego wyroku jedynie w granicach podstaw ujętych w skargach.

Konieczne i możliwe jest natomiast przyjęcie, że nie doszło do naruszenia art. 68 k.p. i 69 k.p. oraz art. 21 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych.

Przechodząc do oceny zarzutów przedstawionych w skardze kasacyjnej powoda należy zauważyć, że sprowadzają się do zarzutu wadliwego zastosowania art. 8 k.p. dla oddalenia żądania przywrócenia do pracy.

Warto zauważyć, że ocena przez Sąd Najwyższy sposobu zastosowania klauzul generalnych przez sądy powszechne ma charakter wyjątkowy. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., sygn. I BP 15/06 – w odniesieniu wprawdzie do skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, jednak pogląd ten znajduje zastosowanie i w niniejszej sprawie – jedynie szczególnie rażące i oczywiste naruszenie art. 8 k.p. może uzasadniać interwencję Sądu Najwyższego. Naruszenia takiego Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie się nie dopatruje.

Istotna dla sprawy, zdaniem Sądu Najwyższego, pozostawała ocena Sądu Okręgowego o naruszeniu przez powoda zaufania pozwanego przez podjęcie zatrudnienia konkurencyjnego. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika, z którym rozwiązano w sposób niedopuszczalny stosunek pracy w wieku przedemerytalnym, może uzasadniać zamianę żądania przywrócenia do pracy na odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., sygn. I PK 251/04). W taki sposób materiał dowodowy ocenił Sąd Okręgowy i ocena ta co do zasady nie poddaje się weryfikacji przez Sąd Najwyższy z uwagi na treść art. 398³ § 3 k.p.c. Do ominięcia tej regulacji skarżący zmierza wprawdzie stawiając zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 8 k.p.), ale w istocie podważa w sposób niedopuszczalny ocenę procesową materiału zgromadzonego w sprawie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, co nie do końca udatnie sformułował Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, żądanie powoda sprzeczne było ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy tj. restytucją zatrudnienia. Stanowisko powoda, który odmawiał jakichkolwiek prób ugodowego

zakończenia sporu i domagał się jedynie bardzo wysokiego odszkodowania w połączeniu z faktem, że pozostawał zatrudniony u konkurenta, świadczą o braku po jego stronie potrzeby restytucji zatrudnienia u pozwanego. W tym kontekście należy odczytywać ocenę żądania powoda przez pryzmat stopy życiowej i dochodów w kraju, którym to argumentem posłużył się Sąd Okręgowy.

Jedynym celem podnoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy przez powoda było, jak się wydaje, uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie to pozostaje jednak wtórne względem samego przywrócenia do pracy i nie może stanowić głównego i jedynego celu pracownika. W sytuacji, gdy pracownik kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a nie potrzebą odzyskania pracy, istnieje podstawa dla oceny jego żądania jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), co może uzasadniać orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy pragnie wskazać, że sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy rozpatrywać można także w płaszczyźnie istniejącego między stronami sporu. Jak wskazuje się wielokrotnie w judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 4 stycznia 2008 r., sygn. I PK 179/07) w przypadku długotrwałego i poważnego konfliktu między stronami wątpliwa jest celowość orzekania o przywróceniu do pracy. Istniała zatem podstawa, by na zasadzie art. 8 k.p. nie tylko ze względu na zasady współżycia społecznego, ale także społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa przywrócenia do pracy, odmówić zastosowania art. 45 § 3 k.p. i z uwagi na niecelowość przywrócenia orzec o odszkodowaniu.

Wobec powyższego pozostałe zarzuty naruszenia art. 8 k.p. w szczególności z uwagi na wiek emerytalny nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia. Nawet gdyby przyjąć, że nie można posłużyć się nimi dla uzasadnienia niezgodności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego, to i tak wcześniej wymienione okoliczności uzasadniały treść zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.