



Sygn. akt I PK 106/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa P. S.

przeciwko Uniwersytetowi /.../

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 lutego 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z 27 lipca 2010 r. w sprawie z powództwa P. S. przeciwko Uniwersytetowi o zasądzenie wynagrodzenia za pracę (wraz ze skapitalizowanymi odsetkami) w łącznej kwocie 41.461,50 zł oraz „wyplacenie rekompensaty za wszystkie straty” umorzył postępowanie w zakresie żądania zasądzenia rekompensaty za wszystkie straty (pkt I), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II) i orzekł o kosztach postępowania (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że P. S. był pracownikiem strony pozwanej od 1 października 1986 r. do 30 września 2007 r. Wyrokiem Sądu Rejonowego z 30 stycznia 2008 r. nakazano stronie pozwanej sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi co do okresu zatrudnienia przez wpisanie w pkt I tego świadectwa w miejsce słów „w okresie od dnia 01.10.1986 r. do dnia 28.02.2007 r.” słów „w okresie od dnia 01.10.1986 r.” do dnia 30.09.2007 r.” a także zmieniono podstawę prawną wypowiedzenia na art. 94 ust. 2 w zw. z art. 88 ust. 2 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym i zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.028,20 zł tytułem ekwiwalentu za urlop. W okresie do 30 września 2007 r. powód posiadał konto poczty elektronicznej (e-mail) na domenie /.../ i był wymieniony na stronie internetowej Katedry Informatyki U. jako jej pracownik. W kwietniu 2007 r. pracodawca wystawił powodowi ocenę okresową za lata 2002-2006. Powód nie był uwzględniony w harmonogramie zajęć dydaktycznych i nie prowadził zajęć dydaktycznych w semestrze zimowym i letnim roku akademickiego 2006/2007. Pismem z 25 października 2006 r. powód wyraził z tej przyczyny ubolewanie, deklarując pragnienie powrotu do działalności dydaktycznej w przypadku zmiany polecenia dziekana. W okresie między marcem 2007 r. a wrześniem 2007 r. powód sporadycznie przebywał na terenie uczelni. Nie prowadził badań naukowych ani nie uczestniczył w zajęciach organizacyjnych uczelni, co należało do jego obowiązków pracowniczych. W spornym okresie przebywała u niego na konsultacjach jedna magistrantka, skierowana do powoda przez profesora A. I., przebywającego na emeryturze od 30 września 2006 r. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za okres od 1 marca 2007 r. do 30 września 2007 r. nie może być uwzględnione, gdyż

powód nie zgłosił pracodawcy gotowości do świadczenia pracy w żadnej formie „a przynajmniej okoliczności tej nie wykazał”. Za pozostawanie przez powoda w gotowości do świadczenia pracy nie mogą – zdaniem Sądu Rejonowego – być uznane wizyty powoda na uczelni niepołączone z wykonywaniem jakichkolwiek obowiązków pracowniczych ani ze zgłoszeniem gotowości do pracy któremukolwiek z przełożonych lub członków władz uczelni.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 10 lutego 2011 r. oddalił apelację powoda od tego wyroku.

Sąd Okręgowy podkreślił, że wywiedzione przez Sąd pierwszej instancji okoliczności opisujące relacje między stronami w okresie po dokonaniu przez pozwanego pracodawcę w dniu 4 lipca 2006 r. skutecznym prawnie wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy z mianowania - od którego odwołanie zostało przez Sąd oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w sprawie IV P ... do ostatniego dnia okresu, z jakim wiązał się spór mają oparcie w wiarygodnym materiale dowodowym. Zdaniem Sądu Okręgowego, „aby stwierdzić wykonywanie pracy lub gotowość do świadczenia pracy w warunkach uzasadniających roszczenie z art. 80 i art. 81 k.p. musi najpierw dojść do nawiązania stosunku pracy, przez ujawnienie przez strony – choćby w sposób dorozumiany, ale ujawniający taką wolę w sposób jednoznaczny – zgodnych oświadczeń woli stron ujawniających zgodny zamiar realizowania stosunku pracy. Wola realizowania rozwiązanego skutecznie i nienawiązanego ponownie stosunku pracy, posiadana, a nawet manifestowana przez podmiot mieniący się być pracownikiem, nie tworzy stosunku pracy ani jakiegokolwiek innej umowy.” Sąd Okręgowy podał, że z akt sprawy Sądu Rejonowego o sygnaturze IV P ... wynika, że stosunek pracy z powodem został skutecznie rozwiązany za wypowiedzeniem doręczonym powodowi 3 lipca 2006 r. Powództwo wniesione przez powoda zostało oddalone z uwagi na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. i po uznaniu bezzasadności odwołania. Oznacza to, że stosunek pracy został „bezpowrotnie rozwiązany”. „Fakt, że okres między datą wręczenia wypowiedzenia a końcem roku akademickiego, o jakim mowa w przepisie, był krótszy niż trzy miesiące, nie odroczył ziszczenia się skutków i nie wydłużył okresu wypowiedzenia do końca kolejnego roku akademickiego, bo legalność wypowiedzenia nie została skutecznie wzruszona

powództwem opartym na art. 45 k.p. w zw. z art. 97 § 1 k.p.” W ocenie Sąd drugiej instancji skutek rozwiązujący stosunek pracy w efekcie wypowiedzenia dokonanego 3 lipca 2006 r. czyli w trakcie roku akademickiego 2005/2006 nastąpił z dnia 30 września 2006 r. Powód zachował jedynie prawo do roszczenia z art. 49 k.p. w związku z art. 97 § 1 ustawy o szkolnictwie wyższym czyli o wynagrodzenie w wymiarze różnicy między wynagrodzeniem należnym za właściwy okres wypowiedzenia a wynagrodzeniem wypłaconym powodowi faktycznie za czas przez jaki trwał rzeczywisty ale skrócony okres wypowiedzenia. Po dniu 30 września 2006 r. strona pozwana nie miała obowiązku zatrudnienia powoda i wypłacania mu wynagrodzenia innego niż należne na podstawie art. 49 k.p. czyli kwoty wyrównującej wskazaną różnicę. Powód wskutek wyroku w sprawie IV P ... otrzymał od pracodawcy kwotę wyższą niż należna na podstawie art. 49 k.p. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał apelację wniesioną przez powoda za bezzasadną.

Powód wniósł skargę kasacyjną od tego wyroku, zarzucając naruszenie art. 365 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy a polegało na pominięciu sentencji prawomocnego wyroku z dnia 30 stycznia 2008 r. wydanego przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P ..., toczącej się pomiędzy tymi samymi stronami o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w którym Sąd ten nakazał sprostowanie świadectwa pracy powoda w ten sposób, że w punkcie 1 „wyroku” w miejsce słów: „w okresie od dnia 1.10.1986 r. do dnia 28.02.2007 r.” zostały wpisane słowa „w okresie od dnia 1.10.1986 r. do dnia 30.09.2007 r.” ustalając w ten sposób termin zakończenia stosunku pracy powoda na dzień 30.09.2007 roku; datą zakończenia stosunku pracy zawartą w sentencji tamtego wyroku Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie był związany i jego nieuwzględnienie stanowiło naruszenie „ww. przepisu art. 365 kpc i uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż w jego wyniku Sąd Okręgowy uznał, iż stosunek pracy powoda rozwiązał się w dniu 30 września 2006 r., a pozostawanie w stosunku pracy było przesłanką niezbędną ustalenia prawa powoda do wynagrodzenia za dochodzony w sprawie okres”. Powód oparł skargę kasacyjną również na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 49 k.p. w związku z art. 97 § 1 oraz art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. , która obowiązywała w czasie doręczenia

powodowi wypowiedzenia przez przyjęcie, że chociaż powód zachował prawo do roszczenia, o jakim mowa w art. 49 k.p. w związku z art. 97 § 1 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. czyli o wynagrodzenie w wymiarze różnicy między wynagrodzeniem należnym za właściwy okres wypowiedzenia a wynagrodzeniem wypłaconym powodowi faktycznie za czas przez jaki trwał rzeczywisty ale skrócony okres wypowiedzenia, to jego żądanie wypłaty wynagrodzenia za okres marzec – wrzesień 2007 roku było niezasadne, nie biorąc pod uwagę treści art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 roku, który przewidywał, że rozwiązanie stosunku pracy z może nastąpić wyłącznie z końcem roku akademickiego, po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a więc wymagany okres wypowiedzenia, o którym mówi art. 49 k.p. powinien się zakończyć 30 września 2007 roku i do tego czasu pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

Powód wniósł: 1. o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości a także 2. o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z dnia 27 lipca 2010 r. wydanego w sprawie ... i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje ewentualnie o uchylenie „zaskarżonych wyroków” (w pkt 1 i 2) i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i o zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu odpowiedzi na skargę podniosła, że „okres pozostawania powoda w stosunku pracy nie tylko nie był kwestią sporną niniejszego postępowania ale również nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia albowiem istotą sporu było ustalenie w jakim okresie powód rzeczywiście świadczył pracę.”

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Podstawy skargi kasacyjnej są uzasadnione.

Sąd Okręgowy dokonał zaskakującej oceny czasu trwania stosunku pracy łączącego strony. Strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę za czas do końca lutego 2007 r. Nie było zatem sporne, że do tego czasu strony pozostawały w stosunku pracy i powód zachował prawo do wynagrodzenia. Spór

dotyczył wyłącznie prawa do wynagrodzenia za następny (letni) semestr roku akademickiego 2006/2007. Sąd Rejonowy ustalił w tej sprawie, że powód pozostawał ze stroną pozwaną w stosunku pracy do 30 września 2007 r. Oddalił powództwo z innych przyczyn niż niepozostawanie w stosunku pracy. Ponadto, między stronami toczyły się już dwie sprawy, w których w pierwszej - jak ustalił Sąd Okręgowy - w uzasadnieniu a w drugiej w sentencji zostało przyjęte, że stosunek pracy powoda trwał do 30 września 2007 r. W tej sytuacji musi być uznany za błędny pogląd o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30 września 2006 r. Pogląd ten narusza art. 365 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a wypadkach w ustawie przewidzianych, także inne osoby. Związanie stron prawomocnym orzeczeniem jest najdalej idące. Prowadzi ono do zakazu prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczności, które stanowiły podstawę prawomocnego rozstrzygnięcia w innej sprawie między tymi samymi stronami. W kolejnej sprawie między tymi samymi stronami nie może być podważane to, co stanowiło podstawę prawomocnego orzeczenia a nawet nie jest dopuszczalne prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczności stanowiące podstawę prawomocnego orzeczenia. Taki pogląd został podkreślony w licznych wyrokach Sądu Najwyższego. Z nowszych, tytułem przykładu można wymienić wyroki z 4 lutego 2011 r. (III CSK 161/10, LEX 785884), z 12 maja 2011 r. (I PK 193/10, LEX 852766) i z 20 września 2011 r., I BU 2/11, LEX 1101320). W tej sprawie nie może być zatem kwestionowana data rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Prawomocne orzeczenie zapadłe w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy i o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, uwzględniające roszczenia, wiąże powoda, stronę pozwaną i Sądy orzekające w tej sprawie (o wynagrodzenie za pracę) w zakresie ustalenia tej daty.

W zaskarżonym wyroku doszło też do naruszenia art. 49 k.p., w myśl którego w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten ma o tyle wyjątkowy charakter, że ustanawia specyficzny skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Skutkiem tym nie jest względna

bezskuteczność wypowiedzenia lecz „przesunięcie” daty ustania stosunku pracy. Do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie – jak to określił Sąd Okręgowy – legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Trzeba przyjąć, że skutek ten dotyczy też rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy nauczyciela akademickiego na podstawie art. 94 § 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), co wynika z art. 97 § 1 tej ustawy. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lipca 2009 r. (III PK 20/09, OSP 2011 nr 5-6, poz. 68 z krytyczną glosą W. Jędrychowskiej – Jaros) opowiedział się za stosowaniem art. 49 k.p. do stosunku pracy nauczyciela, który został rozwiązany przed końcem, roku szkolnego. Poglądy zawarte w tym wyroku należy podzielić. Przepis art. 49 k.p. w związku z art. 97 § 1 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. został błędnie zinterpretowany w zaskarżonym wyroku.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna podlegała uwzględnieniu, co prowadziło do konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.).