



Sygn. akt I PK 306/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko Wojewódzkiemu Parkowi Kultury i Wypoczynku [...] o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 22 maja 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 1.350 (jeden tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 22 maja 2014 r. oddalił apelację skarżącego powoda A. W. od wyroku Sądu Rejonowego z 19 grudnia 2013 r., którym oddalono powództwo o dalsze wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wywodzone z art. 57 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem: *„Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego”*. Powodowi przysługiwała ochrona zatrudnienia na podstawie art. 15 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2015 r., poz. 747). Zgodnie z tym przepisem pracownikowi spółki, będącemu członkiem jej rady nadzorczej, spółka nie może, w okresie trwania kadencji ani w okresie roku po zakończeniu kadencji, wypowiedzieć stosunku pracy. W tym czasie spółka nie może również zmienić na niekorzyść pracownika warunków pracy lub płacy. Umowę o pracę powoda rozwiązano w trybie art. 52 k.p. oświadczeniem woli z 17 września 2009 r. Powód wyrokiem Sądu został przywrócony do pracy i podjął pracę 9 stycznia 2013 r. Powód żądał wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy do 9 stycznia 2013 r. W tej sprawie Sądy przyjęły, iż zwrot z art. 57 § 2 k.p. o ograniczeniu rozwiązania umowy o pracę z mocy przepisu szczególnego dotyczy sytuacji, gdy stosunek pracy podlega ochronie przed wypowiedzeniem i przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Ochrona z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji chroni jedynie przed wypowiedzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 327/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 10).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 57 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż pod pojęciem rozwiązania umowy o pracę, które podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, należy rozumieć wyłącznie przypadki, gdy przepis szczególny ogranicza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy prawidłowa wykładnia pozwala na przyjęcie, iż swoją hipotezą regulacja ta obejmuje także pracowników, których przepisy szczególne

chronią przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne – Czy pod pojęciem rozwiązania umowy o pracę, które podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, o którym mowa w art. 57 § 2 k.p. należy rozumieć wyłącznie przypadki, gdy przepis szczególny ogranicza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy także sytuacje, gdy przepis szczególny ogranicza możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zdaniem powoda art. 57 § 2 k.p. ma również zastosowanie, gdy przepisy szczególne chronią pracownika jedynie przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę obejmuje kilka różnych przypadków ustania zatrudnienia (art. 30 § 1 k.p.), w tym rozwiązanie umowy o pracę na skutek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podobne wnioski wynikają z analizy innych przepisów Kodeksu pracy. Zwrot o rozwiązaniu umowy o pracy odnosi się do różnych postaci rozwiązania umowy o pracę. Na gruncie zwykłego wypowiedzenia analogiczną funkcję co art. 57 § 2 k.p. pełni art. 47 zdanie drugie k.p. Oba przepisy mają identyczną treść, a tym samym zwrotom nie można nadawać różnych znaczeń. Z czego wynika, że przepisy te katalog pracowników określają w sposób identyczny. Ponadto, art. 57 § 2 k.p. obejmuje również ochronę z art. 39 k.p., co potwierdza, że odnosi się także do pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem. W sprawie pierwotnej zakończonej orzeczeniem o przywróceniu powoda do pracy potwierdzono, że rozwiązanie umowy nie było zasadne w trybie art. 52 k.p. Zdaniem skarżącego wykładnia art. 57 § 2 k.p. nie powinna pozwalać na działania *in fraudem legis*. Pracodawcy mogą, w przypadku osób objętych szczególną ochroną wyłącznie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, instrumentalnie stosować tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, aby uniknąć sankcji z art. 47 zdanie drugie k.p.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów. Wskazała, że ustawodawca wprowadza rozróżnienie pomiędzy środkami ochrony prawnej jakie przyznaje pracownikowi, którego stosunek pracy rozwiązał pracodawca bez wypowiedzenia, od sytuacji pracownika, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem. W sprawie ochrona obejmowała tylko wypowiedzenie, a nie

rozwiązanie bez wypowiedzenia, dlatego powodowi przysługiwało tylko 3-miesięczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut skargi kasacyjnej nie jest zasadny i dlatego została oddalona.

Dla rozstrzygnięcia sporu decydujące znaczenie ma równowaga wzajemnych praw i obowiązków obu stron stosunku pracy. Określa ją prawodawca w przepisach prawa pozytywnego. Chodzi o to, że pracodawca może wypowiedzieć albo rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu albo rozwiązywaniu umów o pracę, to prawo pracy określa zakres roszczeń i świadczeń należnych pracownikowi (art. 45 i 56 k.p.). Nie ma tu jednak dowolności roszczeń takiej jak na gruncie prawa cywilnego, a wynikającej z naruszenia postanowień umów. Prawo pracy stanowi tu regulację odrębną i w dużym stopniu samodzielną (art. 300 k.p.). Podstawowe granice odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie albo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są więc limitowane i ujmowane ryczałtowo, na przykład w zależności od stażu pracy (np. art. 47, 47¹, 57 k.p.).

W niektórych sytuacjach pracownikowi przysługuje ochrona zatrudnienia przed wypowiedzeniem albo także przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Wówczas zakres świadczeń przysługujących pracownikowi jest większy. Jednak regulacje te mają charakter wyjątkowy, a więc wymagają ścisłej wykładni, gdyż zachodzi odstępstwo od wskazanej równowagi praw i obowiązków. Zwiększenie praw jednej strony skutkuje jednocześnie zwiększeniem obciążeń drugiej strony. Prowadzi to do stwierdzenia, że jeśli pracownikowi przysługuje jedynie ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy, a tak jest w przypadku pracownika spółki, będącego członkiem jej rady nadzorczej (art. 15 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji), to tylko wówczas, tj. w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, korzysta z większych praw. Tak reguluje to art. 47 zdanie drugie *in fine* k.p. Jeżeli takiemu pracownikowi nie przysługuje ochrona zatrudnienia przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to nie przysługują mu świadczenia takie jak w przypadku ochrony przed wypowiedzeniem.

Przepis art. 57 § 2 k.p. nie obejmuje zatem pracownika spółki, będącego członkiem jej rady nadzorczej, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przepisy art. 47 zdanie drugie k.p. i art. 57 § 2 k.p. choć są tożsame w treści, to jednak nie odnoszą się do tej samej sytuacji. Pierwszy przepis odnosi się do wypowiedzenia, a drugi do rozwiązania bez wypowiedzenia. Wynika to z odrębności oddziałów Kodeksu pracy, w których zostały zamieszczone. Pierwszy jest w oddziale 4 dotyczącym uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, a drugi jest w oddziale 6 dotyczącym uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro skarżący miał ochronę zatrudnienia tylko przed wypowiedzeniem, to nie korzystał z art. 57 § 2 k.p. Szerszy zakres świadczeń przewidzianych w art. 57 § 2 k.p. wynika więc z zakresu ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Innymi słowy jest adekwatną pochodną szerszej ochrony zatrudnienia. Oznacza to, że pracownik, który nie ma ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie korzysta z prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przewidzianego w art. 57 § 2 k.p. Przeciwna argumentacja wprowadzałaby dysonans między zakresem ochrony a zakresem świadczeń. Wówczas krąg sytuacji objętych regulacją z art. 57 § 2 k.p. nie byłby ograniczony i obejmowałby wszystkich pracowników, którym przysługuje już tylko ochrona zatrudnienia przed wypowiedzeniem. Szerszy zakres świadczeń pracowników objętych ochroną zatrudnienia przed wypowiedzeniem reguluje art. 47 zdanie drugie k.p., a nie do art. 57 § 2 k.p. Powyższy kierunek wykładni art. 57 § 2 k.p. znajduje potwierdzenie w wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uchwale z 28 sierpnia 1986 r., III PZP 55/86, OSNC 1987 nr 8, poz. 115, Sąd Najwyższy stwierdził, że członkowi rady pracowniczej, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a który został przywrócony do pracy, przysługuje wynagrodzenie przewidziane z art. 57 § 1 k.p.

Nie oznacza to, że powyższa wykładnia rodzi niebezpieczeństwo instrumentalnego stosowania art. 52 k.p. przez pracodawcę, aby unikać żądań na podstawie art. 47 zdanie drugie k.p. Taka argumentacja nie może przeważać, gdyż przedmiotowe stosowanie prawa przez pracodawcę nie wyklucza jego

odpowiedzialności odszkodowawczej za delikt (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870), czyli nawet w zakresie pełnej kompensaty szkody.

Rozwiązanie bez wypowiedzenia jest trybem szczególnym i pracodawca nie może stosować tego trybu dowolnie. Z drugiej strony, jeżeli zachodzi ciężkie naruszenie obowiązków, to trudno o bezwzględną ochronę zatrudnienia. Nawet gdy pracownikowi przysługuje ochrona zatrudnienia również przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia, to w skrajnych sytuacjach występują przypadki orzeczeń sądów, uwzględniających zarzuty pracodawcy i zasądających odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.

Reasumując - pracownikowi, któremu przysługuje ochrona zatrudnienia przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 15 ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji, w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i podjęcia przez niego pracy w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 57 § 1 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

kc