

Wyrok z dnia 8 sierpnia 2006 r.

I PK 55/06

Pracodawca (a także podmiot działający na jego rzecz) może skutecznie zmienić swoje oświadczenie co do początku biegu wypowiedzenia w przypadku odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2006 r. sprawy z powództwa Bogumiły C. przeciwko Domowi Pracy Twórczej w W. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 listopada 2005 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie I w zakresie odnoszącym się do wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach z dnia 10 lutego 2005 r. [...] w jego punktach I i IV oraz w jego punkcie III w części oddalającej powództwo ponad kwotę 7.927,50 zł (siedem tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem i 50/100), a także uchylił zaskarżony wyrok w punktach II, IV i V i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

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

Powódka Bogumiła C. w pozwie skierowanym przeciwko Ministrowi Kultury domagała się uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Suwałkach postanowieniem z dnia 18 lipca 2002 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Dom Pracy Twórczej w W., który w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

Po ostatecznym sprecyzowaniu swoich żądań powódka domagała się zasądzenia od pozwanego Domu Pracy Twórczej w W. następujących kwot: 1) 23.782,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 sierpnia 2002 r. do 31 października 2002 r., 2) 23.782,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 listopada 2002 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, 3) 23.782,50 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 listopada 2002 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej, 4) 2.652,58 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 listopada 2002 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, 5) 2.688,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

Powódka cofnęła pozew w stosunku do Ministra Kultury, a także w zakresie odszkodowania za sprzeczne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Postępowanie w stosunku do Ministra Kultury zostało umorzone postanowieniem z 27 września 2004 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach wyrokiem z dnia 10 lutego 2005r. [...] zasądził od pozwanego Domu Pracy Twórczej w W. na rzecz powódki Bogumiły C.: I. kwotę 23.782,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za okres od 1 sierpnia 2002 r. do dnia 31 października 2002 r.; II. kwotę 23.782,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej; III. kwotę 23.782,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy emerytalnej; IV. kwotę 2.652,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy; V. kwotę 2.688,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania; w pkt VI. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zapłatę odszkodowania za sprzeczne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę; w punktach VII-IX orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona od dnia 1 grudnia 1979 r. w Domu Pracy Twórczej i Wypoczynku „W.” w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika. Od dnia 1 lipca 1984 r. powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika poprzednika prawnego pozwanego, a następnie dyrektora Domu Pracy Twórczej w W. na podstawie powołania. Podstawa zatrudnienia powódki nie uległa zmianie po wejściu w życie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 czerwca 1996 r. Pracodawcą powódki był Dom Pracy Twórczej w W. Łączny staż pracy powódki przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego wynosił 16 lat i 9 miesię-

cy. W okresie od 16 kwietnia 1966 r. do dnia 31 października 1966 r. (6 miesięcy i 15 dni) powódka sprawowała opiekę nad swoimi dziećmi.

Powódka przyjęła praktykę osobistego wystawiania faktur klientom Domu. Nie miała zastępcy. Powódka od wielu lat cierpi na chorobę wrzodową dwunastnicy. Objawom tego schorzenia „towarzyszyły niepokojące sygnały ze strony układu krążenia”. Dnia 24 kwietnia 2002 r. powódka była u lekarza rodzinnego, a następnego dnia, na podstawie otrzymanego skierowania, w poradni szpitalnej. Dnia 25 kwietnia 2002 r. świadczyła pracę do południa gdyż wizytę w poradni miała wyznaczoną na godzinę 13⁰⁰. Tego dnia lekarz wystawił jej zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy na okres od 25 kwietnia do 7 maja 2002 r. Tego samego dnia nie powróciła do pracy, a o zwolnieniu zawiadomiła głównego księgowego. Następnego dnia nie stawiała się w pracy. Na prośbę głównego księgowego przyjechała jednak do pracy między 9⁰⁰ a 10⁰⁰, co spowodowane było koniecznością rozliczenia dużej grupy gości kończących pobyt i wyjazdem do W. tego dnia głównego księgowego i kierownika do spraw technicznych. Około godziny 10⁰⁰ przybyła do pozwanego Domu „czwórka wysłanników Ministra Kultury”. Trzy osoby dokonały wręczenia powódce aktu odwołania ze stanowiska dyrektora pozwanego Domu podpisanego przez Ministra Kultury z jednoczesnym zwolnieniem jej z obowiązku świadczenia pracy. Powódka „starła się tłumaczyć, że jest na zwolnieniu lekarskim”. Po wręczeniu odwołania przedstawiono nowego dyrektora Dariusza J. Powódka zaczęła wprowadzać go w obowiązki i podpisała fakturę dla grupy gości opuszczających Dom. Powódka przysłała pracodawcy pocztą zwolnienie za okres od 25 kwietnia 2002 r. do 7 maja 2002 r. Korzystała ze zwolnienia nieprzerwanie do 23 lipca 2002 r., z tym że od 7 do 13 maja 2002 r. była hospitalizowana.

Pracodawca poinformował powódkę w piśmie z 2 października 2002 r., że okres wypowiedzenia jej stosunku pracy z powołania rozpoczął się 31 lipca 2002 r. i upływie 31 października 2002 r. W trzeciej dekadzie października powódka zwróciła się do pracodawcy za pośrednictwem Ministra Kultury o wypłacenie nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej oraz „pośrednictwo” w przygotowaniu dokumentacji umożliwiającej uzyskanie wcześniejszej emerytury i złożenie jej w ZUS. Pracodawca po otrzymaniu pisma powódki z Ministerstwa Kultury podjął polemikę i korespondencję twierdząc, że nie jest w stanie przygotować dokumentów do organu rentowego. Ostatecznie wniosek o emeryturę wraz z zaświadczeniami został przesłany przez pozwanego do ZUS 23 grudnia 2002 r. Powódce przyznano wcześniejszą emeryturę

od 1 grudnia 2002 r. Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 7.927,50 zł. a emerytura 2.688,26 zł.

Sąd Okręgowy uznał, że chora powódka stawiała się w miejscu pracy 26 kwietnia 2002 r. wyłącznie z nagłej potrzeby przedsięwzięcia określonych działań w imieniu i interesie pozwanego, nie zaś celu zwykłego świadczenia pracy, a zatem wręczenie jej odwołania ze stanowiska nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie znajduje zastosowanie przepis art. 72 § 1 k.p., zgodnie z którym jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Działanie pracodawcy (który przyznał wcześniej, że okres wypowiedzenia rozpoczął bieg 31 lipca 2002 r.) odmawiającego tej ochrony, stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dlatego Sąd zasądził stosowną kwotę tytułem wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia na podstawie art. 72 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., 69 k.p. i 49 k.p. W związku z faktem wypłaty powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy bez uwzględnienia okresu od 1 sierpnia do 31 października 2002 r. Sąd uwzględnił powództwo o wyrównanie tego ekwiwalentu na podstawie art. 171 § 1 w związku z art. 155¹ § 1 pkt 2 k.p.

Odnosząc się do roszczenia powódki o nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w myśl § 11 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446, ze zm.) pracownikom instytucji kultury przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach. Stosownie do § 11 ust. 2 tego rozporządzenia do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Powyższe normy posiadają swoje odpowiedniki w regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanym Domu (odpowiednio § 2 pkt 5 oraz § 3 ust. 1 regulaminu). „Odrębne przepisy” znajdują się w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44 poz. 358 ze zm.). Wprawdzie ustawodawca zdecydował się z

dniem 2 czerwca 1996r. uchylić art. 79 k.p., stanowiący delegację do wydania przedmiotowego zarządzenia, ale nie oznacza to, iż zarządzenie z 1989r. w zakresie ustalającym okresy zaliczane do czasokresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze przestało obowiązywać w instytucjach kultury. Zarówno rozporządzenie z 1999 r., jak i regulamin wynagradzania obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2000 r. w pozwanym Domu Pracy Twórczej w W. przewidują możliwość nabycia przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej i nie zawierają enumeratywnie wymienionych kategorii okresów innych niż okresy zatrudnienia, które podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W tej mierze oba akty prawne odsyłają do przepisów odrębnych, jakimi niewątpliwie są normy zarządzenia z 1989 r.

Sąd uznał, że powódka 16 lipca 2002 r. „uzyskała” 40 lat uprawniających ją do nagrody jubileuszowej, na który to okres składają się: okresy zatrudnienia, przypadające od dnia 17 lipca 1962 r. do dnia 15 kwietnia 1966 r. i od dnia 1 listopada 1966 r. do dnia 16 lipca 2002 r. oraz okres opieki nad dziećmi, przypadający od dnia 16 kwietnia 1966 r. do dnia 31 października 1966 r. Sąd stwierdził, że gdyby nawet uznać, iż powódka nie mogła traktować okresu opieki nad dziećmi jako okresu zrównanego z okresem zatrudnienia, a tym samym jako okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej, to pracownica i tak nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w oparciu o § 11 ust. 7 rozporządzenia z 1999 r., w myśl którego w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania. Taka sama norma znajduje się w regulaminie wynagradzania pozwanego.

W zakresie roszczenia o odprawę emerytalną Sąd powołał się na § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia z 1999 r. Regulację tę potwierdza regulamin wynagradzania pozwanego. Sąd stwierdził, iż w przedmiotowej sprawie występuje związek funkcjonalny pomiędzy ustaniem stosunku pracy powódki a przejściem na emeryturę. Zdaniem Sądu oczywiste jest, iż gdyby powódka nie została odwołana z zajmowanego stanowiska, nie skorzystałaby tak szybko z uprawnień służących jej na podstawie przepisów kształtujących ubezpieczenia społeczne. Dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej nie miał znaczenia fakt, iż powódka najpierw została odwołana ze stanowiska a dopiero później, tuż przed ustaniem stosunku pracy powzięła kroki w celu

ubiegania się o świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Jako że powódka nie została odwołana w trybie art. 70 § 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie występuje negatywna przesłanka nabycia prawa do odprawy emerytalnej. Przesłanki takiej nie stanowi również okoliczność, iż powódka z dniem 1 grudnia 2002 r. nabyła prawo do emerytury, jako emerytury wcześniejszej.

Odnosząc się do roszczenia powódki o odszkodowanie, w związku opóźnieniem w złożeniu do ZUS wniosku o emeryturę, Sąd pierwszej instancji powołał się na przepis art. 125 ust. 1 pkt 1 - 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162 poz. 1118, ze zm.), który wprowadził - odmiennie niż przepis art. 97 ust. 1 pkt 2 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40 poz. 267, ze zm.) - nie przewiduje odpowiedzialności cywilnej pracodawcy w przypadku nienależytego wypełnienia obowiązków wobec pracownika, ale odpowiedzialność odszkodowawcza wynika z art. 415 i 416 k.c. Zdaniem Sądu pozwany nie podjął wystarczających starań, aby umożliwić powódce jak najszybsze złożenie do ZUS wniosku o emeryturę i dopuścił się zawinionego zaniedbania. W rezultacie powódka poniosła szkodę stanowiącą równowartość emerytury za listopad 2002 r. i tę szkodę - zdaniem Sądu - pracodawca powinien jej wyrównać.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany Dom Pracy Twórczej w W.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 4 listopada 2005 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, III ponad kwotę 7.927,50 zł, IV,V i powództwo w tym zakresie oddalił, ponadto zmienił pkt VII zaskarżonego wyroku w zakresie kosztów postępowania i oddalił apelację w pozostałej części.

Sąd Apelacyjny uznał, że bezspornie powódka w okresie poprzedzającym wręczenie odwołania ze stanowiska nie czuła się dobrze, jednakże w dniu 26 kwietnia 2002 r. stawiała się do pracy i wykonywała czynności służbowe. W ocenie Sądu zasadne są argumenty skarżącego, iż sytuacja nie wymagała osobistego udziału powódki w rozliczeniu grupy wycieczkowej kończącej swój pobyt w ośrodku w tym właśnie dniu. Warunek „nieobecności pracownika w pracy”, wyrażony w art. 41 k.p. jako przesłanka konieczna dla ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem, występuje również w art. 53 § 1 pkt 2 k.p., w którym uznano niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby za przyczynę usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Do nieobecności nawiązuje też art. 53 § 3 k.p. Z przepisów tych nie można więc wy-

wodzić, że okresami w czasie trwania których nie można wypowiedzieć umowy o pracę, są okresy „niezdolności do pracy z powodu choroby”. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Brak jest bowiem uzasadnienia dla zastąpienia wymagania nieobecności w pracy przesłanką choroby pracownika powodującej niezdolność do pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Jeżeli mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego pracownik nadal wykonuje pracę, to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność chroniona art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się zatem z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny.

Nie można jednak odmówić pracownikowi ochrony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w sytuacji, gdy jest faktycznie chory i niezdolność do pracy została stwierdzona orzeczeniem lekarskim, ale pracownik pozostał jeszcze w pracy z uwagi na niemożność opuszczenia stanowiska pracy, np. wobec braku zastępcy, czy też do chwili przybycia innego pracownika do obsługi maszyny. Bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w takiej sytuacji jak i w okolicznościach przybycia chorego pracownika do pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla zakładu pracy, nie wynika jednak z art. 41 k.p., wobec braku przesłanki „nieobecności w pracy”, ale powinna być oceniona w kontekście art. 45 § 1 k.p. Pozwoli to wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy gorliwych pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka stawiając się do pracy sama podjęła decyzję o tym, iż stan zdrowia nie uniemożliwia jej wykonywania obowiązków, a tym samym w sposób dorozumiany zrezygnowała ze zwolnienia lekarskiego. Dalsze zachowanie powódki w tym dniu potwierdza prawidłowość powyższej tezy. W świetle powyższego Sąd pierwszej instancji niezasadnie dał wiarę zeznaniom powódki, gdy mówiła o tym, że przebywała na zwolnieniu lekarskim a odmówił wiary zeznaniom świadka, który twierdził, że nie informowała komisji, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Również z zeznań następcy powódki na stanowisku dyrektora - Dariusza J. wynikało, iż nie było takiej sytuacji, aby powódka informowała w obecności swego następcy, że jest chora.

Reasumując, Sąd drugiej instancji uznał, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ma podstaw do stwierdzenia, iż wręczenie odwołania nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p., a zatem nie ma również zastosowania przepis art. 72 § 1 k.p., co powoduje konieczność zmiany pkt I zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w tym zakresie. Konsekwencją takiego rozstrzygnięcia jest również zmiana pkt IV wyroku i oddalenie powództwa w tej części (co do wyrównania ekwiwalentu za urlop).

Przechodząc do rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w zakresie objętym pkt V wyroku, Sąd Apelacyjny stwierdził, że powódka nie informowała pozwanego o zamiarze przejścia na emeryturę. Wbrew odmiennemu stanowisku Sądu Okręgowego, postępowanie pozwanego nie dawało podstaw do ustalenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 i 416 k.c. za spóźnione złożenie do ZUS wniosku o emeryturę. Sąd Apelacyjny zmienił zatem pkt V zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia w zakresie odprawy emerytalnej, Sąd drugiej instancji uznał, iż apelacja pozwanego jest zasadna tylko częściowo. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził istnienie związku funkcjonalnego pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak jest jakiegokolwiek związku pomiędzy tymi zdarzeniami. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu wskutek odwołania jej ze stanowiska. Wprawdzie w piśmie o odwołaniu nie są wskazane jego przyczyny, ale z akt sprawy wynika, że wobec powódki zostało wszczęte postępowanie karne w związku z nieprawidłowościami w okresie jej pracy na stanowisku dyrektora pozwanego pracodawcy. Wynik tego postępowania nie był znany Sądowi orzekającemu w dacie wyrokowania. Materiał do-

wodowy sprawy nie daje podstaw do stwierdzenia, że powódka przed październikiem 2002 r. nosiła się z zamiarem przejścia na emeryturę, przeciwnie, jej działania zmierzały do przywrócenia stosunku pracy, kontynuowania zatrudnienia. Przejście na emeryturę było więc konsekwencją i zarazem koniecznością związaną z rozwiązaniem stosunku pracy, jest to zatem sytuacja odwrotna niż rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. W tej sytuacji powódka nie nabyła prawa do odprawy emerytalnej na podstawie § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. powołanego przez Sąd pierwszej instancji, gdyż przepis ten dotyczy pracowników, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Tym niemniej powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. Sąd Apelacyjny uznał, że odprawa z art. 92¹ § 1 k.p. przysługuje bez względu na to z czyjej inicjatywy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy i niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Nie ma też znaczenia, czy w momencie rozwiązania stosunku pracy wolą pracownika było ubieganie się o emeryturę. Nie ma jednak podstaw, aby powyższą korzystną dla pracowników wykładnię przepisu art. 92¹ § 1 k.p., dającego prawo do odprawy w podstawowej wysokości 1 - miesięcznego wynagrodzenia (stanowiącej swoistą rekompensatę zmiany statusu pracownika na status emeryta), stosować również do systemów wynagradzania niemających charakteru powszechnego, a przewidujących wyższe niż podstawowa kwoty odpraw emerytalnych.

Mając to na uwadze, Sąd Apelacyjny zmienił pkt III zaskarżonego wyroku co do kwoty przewyższającej równowartość 1 - miesięcznego wynagrodzenia i oddalił powództwo w tej części, a w pozostałej części oddalił apelację skierowaną do tego punktu wyroku. Zdaniem Sądu Apelacyjnego rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczenia o nagrodę jubileuszową jest w pełni zasadne.

Ponadto, w ocenie Sądu Apelacyjnego pismo pozwanego z dnia 2 października 2002 r. informujące powódkę, iż okres wypowiedzenia jej stosunku pracy z powołania rozpoczął się 31 lipca 2002r. i upłynie z dniem 31 października 2002r. oraz że należy jej się za ten okres wynagrodzenie, nie może w jakikolwiek sposób wpływać na sposób rozstrzygnięcia sprawy. Pozwany wystawił i doręczył powódce świadectwo pracy określające końcową datę stosunku pracy na dzień 31 lipca 2002r. W toku procesu niezmiennie prezentował stanowisko, że w sprawie „nie znajduje zastosowania art. 72 k p.”.

Od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego powódka złożyła skargę kasacyjną, zaskarżając ten wyrok w części w jakiej zmienia on wyrok Sądu Okręgowego, domagając się przy tym uchylecia wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu; ewentualnie zmiany wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i oddalenia apelacji także w tej części w jakiej Sąd Apelacyjny apelację Domu Pracy Twórczej w W. uwzględnił, oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej zarzucono zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik postępowania, tj.: 1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 5 k.p.c. w związku z art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez przeprowadzenie postępowania dowodowego z urzędu, mimo działania po stronie pozwanego w postępowaniu apelacyjnym pełnomocnika profesjonalnego i dopuszczenie dowodów z karty chorobowej powódki na okoliczność, czy zwolnienie lekarskie powódki zostało wystawione w dacie późniejszej niż wynika z tego zwolnienia; 2) art. 368 § 1 punkty 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie większości żądań pozwanego zawartych w apelacji pomimo tego, iż apelacja w części zarzutów nie wskazywała, które to konkretnie przepisy zostały naruszone ani na czym te naruszenia konkretnie polegały.

Ponadto w skardze zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury, przez dokonanie błędnej wykładni tego przepisu i przyjęcie, że przepis ten stosuje się wyłącznie do sytuacji, w której jedyną i bezpośrednią przyczyną ustania stosunku pracy jest przejście przez pracownika na emeryturę, mimo że przepis ten ma treść identyczną z treścią art. 92¹ § 1 k.p., który Sąd drugiej instancji wyłożył prawidłowo, przyjmując, że odprawa emerytalna przysługuje w każdej sytuacji, gdy pracownik po ustaniu stosunku pracy przechodzi na emeryturę (nie kontynuuje zatrudnienia), 2) art. 72 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że odwołanie w czasie początku biegu wypowiedzenia dotyczy tylko sytuacji, w której odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności bądź w czasie obecności w pracy w okresie dysponowania zwolnieniem lekarskim, jeżeli opuszczenie stanowiska pracy jest niemożliwe, a nie dotyczy sytuacji, w której pracownik w interesie pra-

codawcy stawia się do pracy, mimo że teoretycznie możliwe (aczkolwiek niezmiernie utrudnione) byłoby wykonanie jego obowiązków przez innego pracownika, 3) art. 60 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pismo pozwanego Domu Pracy Twórczej w W. z dnia 2 października 2002r. adresowane do powódki nie wywołuje żadnych skutków prawnych, w szczególności nie stanowi uznania zobowiązań pozwanego wobec powódki z tytułu rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 października 2002 r.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna - skierowana przeciwko rozstrzygnięciu Sądu Apelacyjnego w części uwzględniającej apelację strony pozwanej - nie zawiera zarzutu odnoszącego się do orzeczenia o oddaleniu powództwa w zakresie żądania odszkodowania za spowodowanie opóźnienia w złożeniu wniosku o emeryturę (a tym samym otrzymanie świadczenia o miesiąc później). Skarga podlegała więc oddaleniu w części odnoszącej się do orzeczenia w przedmiocie tego żądania

Zasadne są natomiast zarzuty dotyczące rozstrzygnięcia w przedmiocie wynagrodzenia za pracę, związanego z tym wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odprawy emerytalnej. Trzeba zgodzić się z Sądem Apelacyjnym co do tego, że przepis art. 72 § 1 k.p., w myśl którego jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu nie ma zastosowania do pracowników wprowadzających niezdolnych do pracy lecz ją świadczących. Niezależnie jednak od kontrowersji co do tego, czy powódka w dniu wręczenia pisma zawierającego oświadczenie o odwołaniu świadczyła pracę, istotne znaczenie dla ustalenia początku okresu wypowiedzenia mają oświadczenia organu uprawnionego do odwołania oraz pracodawcy. Sąd Apelacyjny bezpodstawnie pozbawił znaczenia oświadczenie pracodawcy z 2 października 2002 r. nawiązujące do stanowiska Ministerstwa Kultury, z którego wynikało, że oba te podmioty uznają, że powódka była zatrudniona do 31 października 2000 r. i za ten okres należy się jej wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 70 § 2 k.p. Pracodawca twierdził jednak w tym piśmie, że wynagrodzenie to wypłacił (dokonał swego zaliczenia na poczet wynagrodzenia wypłaconego wcześniej powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop). Prawdą jest, że pracodawca nigdy nie uznał (w sensie procesowym) roszczenia powódki o wynagrodzenie. Oświadczenie z 2 października

2002 r. ma jednak znaczenie materialnoprawne. Dotyczy bowiem ustalenia przez pracodawcę okresu zatrudnienia i okresu, za który pracownica zachowała prawo do wynagrodzenia za pracę, nawiązującego przy tym do oświadczeń pomiotu uprawnionego do odwołania odnoszących się do tej kwestii. Pracodawca oraz podmiot działający na jego rzecz (w tym wypadku Minister Kultury, na którego polecenie powoływał się dyrektor strony pozwanej w swych zeznaniach) mogą ustalić początek okresu wypowiedzenia także zmieniając swe wcześniejsze oświadczenia, jeżeli zgadza się na to ich adresat. Z tego względu zasadny jest podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 60 k.c.

Słusznie też podnosi się w skardze niekonsekwencję Sądu Apelacyjnego w kwestii odprawy emerytalnej. Przepisy art. 92¹ § 1 k.p. i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury nie różnią się bowiem co do przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej a jedynie co do jej wysokości. Powszechne świadczenie ograniczone jest do równowartości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a należne pracownikom objętym przepisami rozporządzenia może być (i jest w przypadku powódki) wyższe. W obu przypadkach przesłanką nabycia prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy „w związku” z przejściem na emeryturę. Związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę nie musi być ścisły, przyczynowo- skutkowy. Wystarczające jest powiązanie tych dwóch zdarzeń w sensie czasowym występujące wówczas, gdy po zakończeniu zatrudnienia pracownik rozpoczyna pobieranie świadczenia z ubezpieczenia społecznego (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000 nr 24, poz. 888). Zakłada się przy tym, że każdy pracownik co do zasady nabywa jednokrotnie prawo do odprawy wówczas, gdy kończy aktywność pracowniczą i staje się emerytem (rencistą). W tym wyraża się przyjęta powszechność tego świadczenia ze stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie brak jest jakichkolwiek przesłanek do różniczenia uprawnienia do nabycia prawa do odprawy na podstawie Kodeksu pracy i rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki. Rozporządzenie nie zawiera kwalifikowanych przesłanek nabycia prawa, w szczególności rozwiązania stosunku pracy z wyłącznej przyczyny przejścia na emeryturę. Skoro zatem roszczenie powódki o odprawę ma w ocenie Sądu Apelacyjnego dostateczną podstawę w normie art. 92¹ § 1 k.p., oddalenie powództwa w części równej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu, czyli

wywodzonej z rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki, musiałyby mieć inne niż przytoczone przez Sąd Apelacyjny uzasadnienie.

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu w omówionej części, a sprawa przekazaniu w tym zakresie do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).

=====