

Uchwała z dnia 14 stycznia 2010 r.

III PZP 4/09

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Korzeniowski, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 stycznia 2010 r. sprawy z powództwa Beaty K. przeciwko Zespołowi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „P.D.” w L. o wynagrodzenie, na skutek zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie postanowieniem z dnia 10 listopada 2009 r. [...]

„Czy wychowawcy zatrudnionemu w placówce opiekuńczo - wychowawczej oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z użyciem przemocy i zawieszonemu z mocy prawa w pełnieniu obowiązków służbowych na czas trwania postępowania na podstawie art. 87a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity Dz.U z 2008 r. nr 115 , poz. 728 ze zm.) przysługuje wynagrodzenie w okresie zawieszenia ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Wychowawca zatrudniony w placówce opiekuńczo - wychowawczej, podlegający ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458), na mocy art. 35 ust. 2 tej ustawy ma od dnia 1 stycznia 2009 r. prawo do połowy wynagrodzenia w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych na podstawie art. 87a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2009r. Nr 175, poz. 1362 ze zm.).

U z a s a d n i e

Przedstawione w sentencji uchwały zagadnienie prawne powstało w sprawie z powództwa Beaty K. przeciwko Zespołowi Placówek Opiekuńczo - Wychowawczych

„P.D.” w L. o wynagrodzenie za pracę, przy rozpoznawaniu apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Lublinie z dnia 4 maja 2009 r. [...] oddalającego powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że przeciwko powódce dnia 30 września 2008 r. został wniesiony akt oskarżenia o popełnienie przestępstwa z art. 217 § 1 k.k. (naruszenie nietykalności cielesnej). Dnia 3 października 2008 r. powódka została zawieszona z mocy prawa w pełnieniu obowiązków służbowych na czas trwania postępowania karnego i z tej przyczyny wstrzymano jej wypłatę wynagrodzenia. Podstawą zawieszenia był art. 87a ustawy z dnia 2 marca 2004 r. o pomocy społecznej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 ze zm.) stanowiący, że wychowawca zatrudniony w placówce opiekuńczo - wychowawczej oskarżony o popełnienie przestępstwa z użyciem przemocy, w tym przemocy w rodzinie, zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych na czas trwania postępowania. Oddalając powództwo Sąd Rejonowy podniósł, że prawo do wynagrodzenia przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania powstaje ono tylko wtedy, gdy przepis szczególny tak stanowi (art. 80 k.p.), co nie zachodzi w tej sprawie.

Rozważając podstawę prawną prawa powódki do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, Sąd Okręgowy dostrzegł możliwość zastosowania art. 81 § 1 k.p. Przepis ten przyznaje prawo do znacznej części wynagrodzenia pracownikowi za czas niewykonywania pracy, „jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka zachowała gotowość do wykonywania pracy, natomiast wątpliwości dotyczą spełnienia się drugiej przesłanki przewidzianej w tym przepisie, to jest doznania przeszkód ze strony pracodawcy. Zawieszenie w wykonywaniu obowiązków nastąpiło bowiem z mocy prawa, co wskazuje na brak po stronie pracodawcy przeszkód w wykonywaniu pracy przez powódkę. Zawieszenie nastąpiło wprawdzie z mocy prawa, ale przepis art. 87a ustawy o pomocy społecznej realizuje interes pracodawcy i jedynie zastępuje go w podjęciu decyzji o zawieszeniu, co przemawia za rozszerzającą wykładnią przepisu art. 81 § 1 k.p.

Zawieszenie w pełnieniu obowiązków służbowych pozbawia pracownika środków utrzymania oraz - z uwagi na brak świadectwa pracy - uniemożliwia podjęcie nowego zatrudnienia. Sąd Okręgowy podniósł także, iż nie można ocenić, czy zaniechanie uregulowania kwestii płacowych było działaniem celowym, mając przy tym na uwadze brak regulacji dotyczącej wynagrodzenia w przypadku uniewinnienia wycho-

wawcy zawieszono w pełnieniu obowiązków służbowych. Zwrócono uwagę na inne regulacje wprowadzające zawieszenie w obowiązkach służbowych. W analogicznej sytuacji Karta Nauczyciela w art. 84 przewiduje jedynie możliwość ograniczenia wysokości wynagrodzenia i to najwyżej do jego połowy. Tytułem przykładu wskazano również na art. 35 ust. 2 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych przewidujący zawieszenie w czynnościach w przypadku tymczasowego aresztowania oraz wypłatę połowy wynagrodzenia. Wobec stosowania aresztu tymczasowego w zasadzie co do cięższych przestępstw, sytuacja wychowawcy zawieszono na podstawie art. 87a ustawy o pomocy społecznej jest gorsza bez względu na wagę zarzucanego mu czynu od sytuacji pracownika tymczasowo aresztowanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Przepis art. 87a ustawy o pomocy społecznej, który stanowi, że wychowawca zatrudniony w placówce opiekuńczo - wychowawczej oskarżony o popełnienie przestępstwa z użyciem przemocy, w tym przemocy w rodzinie, zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych na czas trwania postępowania, został wprowadzony do tej ustawy przez ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. Nr 180, poz. 1493). Pozostałe skutki tego zawieszenia w odniesieniu do stosunku pracy - poza czasowym zniesieniem prawa i obowiązku wykonywania pracy - określone są na podstawie przepisów prawa pracy.

2. Powódka jest pracownikiem placówki opiekuńczo - wychowawczej. Ustawa o pomocy społecznej przewiduje w art. 80a ust. 1 dwie kategorie podmiotów mogących prowadzić takie placówki 1. powiat i samorząd województwa; 2. kościół katolicki, inne kościoły, związki wyznaniowe oraz organizacje społeczne, fundacje i stowarzyszenia. Pracodawcą powódki jest placówka opiekuńczo - wychowawcza prowadzona przez jednostkę samorządową, a zatem na mocy art. 123 ustawy o pomocy społecznej jej prawa i obowiązki regulują przepisy o pracownikach samorządowych (powódka nie była zatrudniona na podstawie Karty Nauczyciela). Stosunek pracy powódki podlega więc w pierwszej kolejności przepisom o pracownikach samorządowych, a w sprawach nieuregulowanych - przepisom prawa pracy powszechnie obowiązującym, w szczególności Kodeksowi pracy.

3. W okresie, którego dotyczy rozpoznawane zagadnienie prawne, obowiązywały dwie ustawy o pracownikach samorządowych. Do końca grudnia 2008 r., obo-

wiązywała ustawa 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), a od początku 2009 r. ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458).

4. W okresie do dnia 31 grudnia 2008 r. wychowawca, który został zawieszony w wykonywaniu obowiązków służbowych na podstawie art. 87a ustawy o pomocy społecznej, nie nabywał prawa do wynagrodzenia w okresie zawieszenia. Brak było bowiem przepisu, który by mu to prawo przyznawał.

Sugestie Sąd Okręgowy dotyczące stosowania rozszerzającej wykładni art. 81 § 1 k.p. są nieuzasadnione. Przepis ten przyznaje pracownikowi prawo do części wynagrodzenia w razie łącznego spełnienia dwóch przesłanek: gotowości pracownika do wykonywania pracy oraz przeszkód w jej wykonywaniu leżących po stronie pracodawcy. Żadnej z nich nie spełnia pracownik zawieszony na podstawie art. 87a ustawy w wykonywaniu obowiązków służbowych. Wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego, nie wykazuje on gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. mimo, że w potocznym rozumieniu tego określenia może on wyrazić chęć jej podjęcia. Gotowość do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, w których praca może być wykonywana na żądanie pracodawcy, a w razie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków, będącego środkiem zabezpieczającym w ujęciu prawa karnego, pracodawca jest obowiązany do niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Nie jest także spełniona druga przesłanka z art. 81 § 1 k.p., gdyż przyczyna niewykonywania pracy nie leży po stronie pracodawcy, lecz raczej po stronie pracownika. Z tych uwag wynika, że Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w wyroku z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 32/05 (OSNP 2006 nr 11-12, poz. 184), wydany w czasie obowiązywania ustawy o pracownikach samorządowych z 1990 r. Według tezy tego wyroku, pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie wyboru nie przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy (art. 81 § 1 w związku z art. 80 k.p.) za okres odsunięcia od świadczenia pracy, wskutek postanowienia prokuratora o zastosowaniu środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych (art. 276 k.p.k.).

5. Obowiązująca od dnia 1 stycznia 2009 r. nowa ustawa o pracownikach samorządowych wprowadziła nieznaną jej poprzedniczce szczególną regulację sytuacji prawnej pracownika tymczasowo aresztowanego. Poprzednio stosowało się do niego przepis art. 66 k.p. przewidujący wygaśnięcie stosunku pracy z upływem trzech miesięcy aresztu tymczasowego i nie było przepisu przewidującego prawo do wynagro-

dzenia w tym okresie. Przepis art. 35 nowej ustawy stanowi, że: stosunek pracy pracownika samorządowego tymczasowo aresztowanego ulega zawieszeniu z mocy prawa (ust. 1); w okresie zawieszenia pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania (ust. 2); w przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego (ust. 3). Nowa ustawa nie zawiera przepisów regulujących sytuację pracownika, wobec którego zastosowane są inne środki zabezpieczające polegające na zawieszeniu stosunku pracy lub zawieszeniu obowiązku wykonywania pracy. Powstaje więc zagadnienie, czy w razie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków z mocy prawa na podstawie art. 87a ustawy o pomocy społecznej należy stosować przepisy Kodeksu pracy, czy odpowiednio stosować przepisy art. 35 ustawy o pracownikach samorządowych z 2008 r. Sąd Najwyższy opowiada się za drugą z tych możliwości.

Za tym poglądem przemawia przede wszystkim podobieństwo obu sytuacji. W obu przypadkach zawieszenie dotyczy obowiązku wykonywania pracy i stanowi środek zabezpieczający stosowany w razie znacznego prawdopodobieństwa popełnienia przestępstwa. Zdarzenia wywołujące takie same skutki powinny pociągać za sobą takie same konsekwencje prawne. Nadto należy podnieść, że jeżeli pracownik, wobec którego zastosowano surowszy środek zapobiegawczy (areszt tymczasowy) zachowuje prawo do wynagrodzenia, to tym bardziej prawo to powinien zachować pracownik, wobec którego ma zastosowanie środek łagodniejszy (zawieszenie w pełnieniu obowiązków służbowych).

Zdaniem Sądu Najwyższego art. 35 ustawy o pracownikach samorządowych z 2008 r. zawiera całościową regulację z zakresu prawa pracy dotyczącą aresztu tymczasowego. Nie ma więc podstaw do stosowania, na mocy art. 43 ust. 1 tej ustawy, przepisu art. 66 § 1 k.p. przewidującego wygaśnięcie stosunku pracy z upływem 3 miesięcy tymczasowego aresztowania. Przepis art. 35 ust. 1 tej ustawy określa bowiem samodzielnie wpływ aresztu tymczasowego na obowiązek wykonywania pracy - powoduje jego zawieszenie - i czyni to w sposób częściowo odmienny niż art. 66 § 1 k.p., który określa okres tymczasowego aresztowania jako usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Nadto art. 35 ust. 1 umieszczony jest w rozdziale zatytułowanym „obowiązki pracownika samorządowego”, z czego można wnosić, że nie

dotyczy on ustania stosunku pracy. Odpowiednie stosowanie art. 35 ustawy o pracownikach samorządowych z 2008 r. do wychowawcy zawieszonoego w pełnieniu obowiązków służbowych oznacza, że ma on - w przypadku zawieszenia zastosowanego lub trwającego poczynając od dnia 1 stycznia 2009 r. - prawo do połowy wynagrodzenia do zakończenia postępowania wszczętego aktem oskarżenia, który był podstawą zawieszenia. Jego prawo do pozostałej części wynagrodzenia zależy od wyniku postępowania karnego (art. 35 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych).

Z tych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====