

UZASADNIENIE

W niniejszym postępowaniu powód T. Ł. wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, a także zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pозew – k. 3-11). Powód zakwestionował tym samym decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu mu warunków umowy o pracę w zakresie powierzonego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia.

Pozwana (...) wniosła o oddalenie powództwa wskazując, iż pracodawca powierzył powodowi stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom a warunki płacowe zostały ukształtowane na maksymalnym poziomie. Ponadto, pozwany powołał się na wysoką ocenę pracy obecnego dyrektora, co skutkowało uznaniem, że zmiana na stanowisku dyrektora byłaby nieracjonalna i nieuzasadniona z punktu widzenia dbałości o interesy pracodawcy.

Pismem z dnia 26 października 2015 r. pozwany wniósł o zawieszenie niniejszego postępowania do czasu zakończenia postępowania w sprawie toczącej się pod sygn. akt VIII P 792/15. Pozwany wskazał, że w dniu 28 września 2015 r. rozwiązał z T. Ł. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Postępowanie w sprawie o sygn. akt VIII P 792/15 dotyczy roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z treścią przepisu art. 177 § 1 pkt 1 Sąd może zawiesić postępowanie, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego.

Z prejudycjalnością mamy do czynienia wtedy, gdy wynik postępowania cywilnego zależy od wyniku innego postępowania (cywilnego, karnego lub administracyjnego), gdyż przedmiot postępowania prejudycjalnego stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu cywilnym. Oznacza to, że nie jest możliwe rozstrzygnięcie sprawy w toczącym się postępowaniu cywilnym bez wcześniejszego rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnych (tak Andrzej Jakubecki w: Kodeks postępowania cywilnego, komentarz do art. 177 k.p.c.).

W ocenie Sądu, rację ma pozwany argumentując, iż postępowanie dotyczące legalności wypowiedzenia zmieniającego ma rację bytu, gdy powód uprzednio uzyska satysfakcjonujące rozstrzygnięcie restytuujące stosunek pracy. Tylko w takim przypadku kiedy istnieje pomiędzy stronami stosunek pracy możliwe jest przywrócenie poprzednich warunków umowy o pracę obowiązujących przed wypowiedzeniem zmieniającym.

Następcze natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę powoduje, że pomiędzy stronami stosunek pracy nie istnieje (nawet w sytuacji, gdy oświadczenie pracodawcy jest wadliwe). Wpierw zatem należy ustalić czy zasadne jest roszczenie powoda zmierzające do restytucji tego stosunku pracy wskutek uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Potem zaś można rozważać kwestię przywrócenia poprzednich warunków umowy o pracę. Innymi słowy nie można przywrócić powodowi poprzednich warunków umowy o pracę w stanie faktycznym, w którym strony nie łączą stosunek pracy.

Jak wynika z powyższego, kwestia istnienia (restytucji) stosunku pracy stanowi element stanu faktycznego będącego podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Wskazać trzeba, że przywrócenie do pracy jest orzeczeniem skutkującym na przyszłość. Innymi słowy, nie oznacza ono unieważnienia rozwiązania umowy o pracę. Z tego tytułu powstają jedynie skutki prawne wynikające z przepisów kodeksu pracy dotyczące wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy czy zaliczenia okresu pozostawania bez pracy do okresu zatrudnienia (i tylko w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia).

W ocenie Sądu dopiero po prawomocnym zakończeniu sprawy toczącej się przed tut. Sądem w przedmiocie stwierdzenia legalności dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę będzie można dokonać ustaleń faktycznych niezbędnych do zbadania zasadności roszczenia zgłoszonego w niniejszej sprawie. W tych okolicznościach należało

uznać, że od wyniku sprawy o sygn. akt VIII P 792/15 zależy rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, co skutkowało stwierdzeniem zasadności wniosku pozwanego o zawieszenie postępowania.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 177 § 1 pkt k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji postanowienia.

Zarządzenie: (...).