

**Wyrok z dnia 15 maja 1997 r.  
I PKN 148/97**

**Wypowiedzenie umowy o pracę jest niedopuszczalne w okresie korzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy na podstawie art. 25 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13. poz. 74 ze zm.).**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 maja 1997 r. sprawy z powództwa Henryka K. przeciwko Urzędowi Gminy w K.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 23 grudnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwany Urząd Gminy w K.W. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 23 grudnia 1996 r. [...] Wyrokiem tym oddalona została jego apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radzynie Podlaskim z dnia 27 sierpnia 1996 r. [...], którym Sąd ten przywrócił do pracy Henryka K. na dotychczasowych warunkach w Urzędzie Gminy w K.W., zasądając ponadto na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Jako podstawę kasacji strona skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego, które polegało na: obrazie art. 52 § 1 pkt 1 KP (według twierdzenia kasacji przepis ten nie został przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zastosowany, mimo że powód Henryk K. skutkiem nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 11 maja 1996 r. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy), na pogwałceniu art. 62 KP (przepis ten powinien zostać zastosowany - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaś tego nie uczynił - gdyż w sprawie istniały podstawy, by z uwagi na zasady współżycia społecznego uznać, iż powód nie powinien zostać do pracy przywrócony), na naruszeniu art. 65 § 2 KP (przepis ten nie został zastosowany, mimo tego, iż stan faktyczny uzasadniał jego zastosowanie) oraz na obrazie art. 41 KP, gdyż został on w rozstrzyganej sprawie zastosowany w następstwie błędnego utożsamienia pojęcia usprawiedliwionej nieobecności i czasowego zwolnienia od pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są bezzasadne. Odnoszą się one tylko do niewłaściwego - w ocenie skarżącego - zastosowania przepisów prawa materialnego, co oznacza, iż strona pozwana nie kwestionuje dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycz-

nych. Jest to istotne w myśl art. 393<sup>11</sup> KPC, gdyż Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania), a to oznacza, iż za miarodajne musi on uznać te ustalenia w zakresie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (elementów stanu faktycznego), które dokonane zostały w zaskarżonym wyroku. Problem w rozstrzyganej sprawie sprowadza się więc do tego, czy na tle ustalonego stanu faktycznego doszło do nieprawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego wskazanych przez stronę pozwaną. Z uzasadnienia kasacji wynika, że kwestionowane są w niej także niektóre ustalenia faktyczne, co nie mogło być wzięte pod uwagę.

Powód Henryk K. w dniu 29 kwietnia 1996 r. złożył podanie o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego za 1996 r. w okresie od 30 kwietnia 1996 r. do 18 maja 1996 r., a następnie urlopu bezpłatnego, po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego. Po złożeniu podania o udzielenie urlopu, powód nie czekając na uzyskanie zgody wójta Gminy K.W. udał się na urlop wypoczynkowy. Powód wiedział, że nie uzyskał zgody na korzystanie z urlopu w wymiarze wskazanym w jego wniosku. Urlop został udzielony mu na okres do 9 maja 1996 r. W dniu 10 maja 1996 r. na sesji Rady Gminy K.W. jej wójt wystąpił do radnych o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Po dyskusji radnych podjęta została uchwała wyrażająca zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z przyczyn podanych przez wójta. Po podjęciu uchwały wójt próbował jeszcze podczas sesji wręczyć powodowi pismo wypowiadające mu umowę o pracę, lecz powód odmówił jego przyjęcia. Kiedy powód w dniach 11, 13, 14, 15 maja 1996 r. nie stawił się do pracy wójt uznał, że porzucił pracę i pismem z dnia 15 maja 1996 r. powiadomił powoda, że na podstawie art. 65 § 1 i 2 KP rozwiązuje z nim umowę o pracę. W piśmie tym powołano art. 65 § 1 i 2 KP, a jednocześnie mówi się w nim o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 11 maja 1996 r. na skutek porzucenia pracy. Wynika z tego, że według strony pozwanej ustanie stosunku pracy, w związku z tym samym zdarzeniem, może następować w wyniku jego rozwiązania bez wypowiedzenia, bądź też w rezultacie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu porzucenia pracy i że w jednym oświadczeniu pracodawcy można łącznie wskazać jako podstawę ustania stosunku pracy porzucenie pracy i dokonanie jego rozwiązania bez wypowiedzenia, co słusznie odrzucone zostało przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonym wyroku. Sąd ten trafnie również zinterpretował istotę złożonego przez stronę pozwaną oświadczenia, uznając iż dotyczyło ono jedynie poinformowania powoda o tym, że jego stosunek pracy wygasł w następstwie porzucenia pracy. W piśmie strony pozwanej nie powołano się bowiem na art. 52 § 1 KP, lecz na przepis art. 65 § 1 i 2 KP, a ponadto jako datę "rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia" wskazano dzień 11 maja 1996 r., a nie dzień złożenia oświadczenia woli powodowi (16 maja 1996 r.), co wyraźnie wskazuje na to, iż strona pozwana w gruncie rzeczy zakwalifikowała zachowanie powoda jako porzucenie pracy i nie złożyła mu oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Strona pozwana - podobnie jak w apelacji - podtrzymała w kasacji twierdzenie, że doszło do naruszenia art. 65 § 1 KP, a to oznacza, iż nadal stoi na stanowisku, iż umowa o pracę z powodem wygasła z mocy samego prawa w następstwie porzucenia pracy. Skoro zaś twierdzi, że stosunek pracy wygasł, to tym samym fałszywe jest jej stanowisko, iż rozwiązała go bez wypowiedzenia z winy powoda. Rozwiązanie stosunku pracy możliwe jest bowiem tylko wtedy, gdy

stosunek pracy jeszcze istnieje (nie wygasł w wyniku porzucenia pracy). Ponadto przyjęcie stanowiska - jak chce tego strona pozwana (w jednej z podawanych przez nią wersji) - że umowa o pracę z powodem rozwiązana została bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP, oznaczałoby tym samym, iż nie doszło do jej wygaśnięcia w następstwie porzucenia przez powoda pracy. To zaś prowadziłoby do konieczności dokonania oceny zachowania strony pozwanej w świetle przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, a w związku z tym trzeba by stwierdzić, że jej zachowanie było wadliwe chociażby z tego względu, iż zgodnie z jej pismem rozwiązanie umowy o pracę miało wywoływać skutek w dacie wcześniejszej niż data złożenia oświadczenia woli pozwanemu, a ponadto dotknięte byłoby wadą między innymi z powodu braku uprzedniej zgody rady gminy (zgoda udzielona wcześniej dotyczyła wypowiedzenia umowy o pracę, a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), o której mowa w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.). W tym stanie rzeczy trudno uznać zarzut strony pozwanej, że w zaskarżonym rozstrzygnięciu doszło do obrazy art. 52 § 1 KP, gdyż prawidłowe jest jego ustalenie, że strona pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP. Gdyby nawet hipotetycznie założyć, że oświadczenie takie zostało złożone, to i tak trzeba by stwierdzić, iż nastąpiło to z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co stanowi podstawę do orzeczenia przywrócenia do pracy, a więc o obrazie przez Sąd art. 52 § 1 KP nie może być mowy.

Trafne jest stanowisko przyjęte w zaskarżonym wyroku, że w stanie faktycznym sprawy nie nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy na skutek jej porzucenia. Powód samowolnie przebywając na urlopie wypoczynkowym dopuścił się wprawdzie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie jest to jednakże równoznaczne z porzuceniem pracy, gdyż wola jego nie była skierowana na przerwanie wężła prawnego (umowy o pracę) łączącego go z pracodawcą; nie zmierzał do zaprzestania zatrudnienia u pracodawcy dając do zrozumienia, iż wbrew jego woli korzysta z urlopu wypoczynkowego. Tym samym podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 65 § 1 KP jest chybiony.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 41 KP. Przepis ten przewiduje bowiem, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 28 ust. 3 ustawy o samorządzie terytorialnym pracodawca obowiązany jest zwolnić radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów gminy, przy czym nie budzi wątpliwości, iż powód, w dniu i w czasie, gdy pracodawca starał się doręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę (10 maja 1996 r.) korzystał ze zwolnienia od pracy. Pojęcie urlopu pracownika z art. 41 KP jest szerokie i obejmuje nie tylko urlop wypoczynkowy, czy urlop bezpłatny, ale także inne zwolnienia od pracy, które formalnie (nominalnie) nie są określane mianem urlopu (por. Kodeks pracy Komentarz, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977 r., s. 140). Ponadto należy zważyć, że w następstwie oświadczenia pracodawcy o porzuceniu pracy przez powoda - mimo jego wadliwości - doszło do ustania umowy o pracę, gdyż w przeciwnym razie ustawodawca nie powinien przewidywać odpowiedniego stosowania

w zakresie roszczeń pracowników przepisów oddziału 6 rozdziału II działu II Kodeksu pracy (art. 67 KP), lecz uprawniać ich do występowania z roszczeniami o dopuszczenie do pracy (o stwierdzenie, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę, gdyż oświadczenie pracodawcy o wygaśnięciu umowy o pracę w następstwie porzucenia pracy - którego nie było - mija się z prawdą). Skoro zaś tak, to dokonane wypowiedzenie umowy o pracę nie mogło wywołać swojego skutku, gdyż wcześniej umowa ta wygasła. Tym samym brak podstaw dla rozważania możliwości (lub jej braku) przywrócenia do pracy powoda w związku z tym, że wypowiedziano mu umowę o pracę, gdyż czynność ta nie doprowadziła do jej rozwiązania. W tym też sensie ustalenia w zakresie wadliwości wcześniej złożonego wypowiedzenia są w gruncie rzeczy bezprzedmiotowe. Gdyby wypowiedzenie było zgodne z prawem, to mogłoby ewentualnie mieć jedynie pewne znaczenie dla oceny w płaszczyźnie regulacji art. 62 KP, przy założeniu, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i rozwiązanie to choć formalnie wadliwe było uzasadnione. W rozpoznawanej sprawie jest jednak inaczej, gdyż wypowiadając powodowi umowę o pracę strona pozwana naruszyła art. 41 KP, a ustanie umowy o pracę nie nastąpiło w wyniku rozwiązania jej bez wypowiedzenia, lecz w następstwie złożonego przez pracodawcę oświadczenia, że pozwany z dniem 11 maja porzucił pracę.

Chybiony jest także zarzut kasacji, iż doszło do pogwałcenia art. 62 KP. Nie wykazano w niej w szczególności na czym ma polegać naruszenie zasad współzycia społecznego w wyniku przywrócenia powoda do pracy, w związku z czym twierdzenie, iż naruszenie takie miało miejsce należy uznać za gołosłowne. Ponadto istotne jest, że przepis art. 62 KP wprost odnosi się tylko do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, natomiast jego zastosowanie na tle regulacji dotyczących przypadku wygaśnięcia umowy o pracę następuje nie wprost, lecz odpowiednio. Różnice jakie istnieją między konstrukcją rozwiązania niezwłocznego, a sposobem uregulowania porzucenia pracy sprawiają, iż możliwość sięgania do tego przepisu na tle porzucenia pracy jest wątpliwa, a w każdym razie zasadniczo ograniczona. Kwalifikacji zachowania się pracownika jako porzucenia pracy nie towarzyszą bowiem te wymogi formalne (forma, termin rozwiązania, tryb postępowania, podanie przyczyny), które warunkują prawidłowe rozwiązanie niezwłocznego. W ogólności należy przyjąć, że uznanie przez pracodawcę, iż zachowanie pracownika stanowi porzucenie pracy, gdy w istocie na taką kwalifikację ono nie zasługuje, nie może być przyrównywane (z odwołaniem się do analogii) do przypadku, kiedy rozwiązanie niezwłoczne jest uzasadnione, ale jednocześnie ma wady o charakterze formalnym. Stwierdzenie naruszenia obowiązków pracowniczych, które stało się podstawą wadliwego zakwalifikowania zachowania się pracownika jako porzucenia pracy nie jest bowiem równoznaczne z tym, że kwalifikacja ta jest uzasadniona.

Kierując się powyżej wskazanymi przesłankami Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====