

**Wyrok z dnia 9 maja 2000 r.**

**I PKN 623/99**

**1. Wyłączenie prawa do jednorazowej odprawy z art. 75 KP pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie wyboru dotyczy tylko takiej sytuacji, w której przysługuje mu trzymiesięczna odprawa na podstawie art. 14a ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.).**

**2. Prezydent miasta (wójt, burmistrz) jest pracownikiem urzędu miasta (gminy), z którym łączy go stosunek pracy jako jego pracodawcą samorządowym. W sporach ze stosunku pracy byłego prezydenta miasta urząd miasta reprezentuje jego prezydent.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2000 r. sprawy z powództwa Bogusława C. przeciwko Urzędowi Miasta K. o odprawę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 czerwca 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu powoda Bogusława C. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 czerwca 1999 r. [...], którym oddalona została jego apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 24 marca 1999 r. [...].

Sąd Pracy oddalił powództwo Bogusława C. przeciwko Urzędowi Miasta K. o zasądzenie jednomiesięcznej odprawy. W dniu 27 maja 1997 r. powód uchwałą Rady

Miejskiej w K. został wybrany na stanowisko Prezydenta Miasta. W dniu 4 grudnia 1997 r. złożył rezygnację z pełnienia obowiązków Prezydenta Miasta K. Rada Miejska w K. uchwałą z dnia 4 grudnia 1997 r. przyjęła jego rezygnację i zwolniła go z dniem 4 grudnia 1997 r. z pełnienia obowiązków Prezydenta. Kadencja Prezydenta Miasta miała upłynąć w październiku 1998 r. W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Pracy uznał powództwo za niezasadne. Ponieważ powód jest pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru, to należy w stosunku do niego stosować przepisy ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). Zgodnie z art. 14a ust. 1 tej ustawy pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Skoro stosunek pracy z powodem rozwiązał się na skutek złożonej przez niego rezygnacji, to brak jest podstaw do przyznania mu odprawy na podstawie wskazanego przepisu. Do powoda nie może być również zastosowany przepis art. 75 KP „ponieważ ust. 4 art. 14a wyraźnie wyłącza jego stosowanie do pracownika, o którym mowa w ust. 1 tegoż przepisu”.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd drugiej instancji uznał ją za niezasadną. W jego ocenie Sąd Pracy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych sprawy, wyciągnął z nich właściwe wnioski i wydał niewadliwe rozstrzygnięcie. Za prawidłową należy uznać interpretację przepisów ustawy o pracownikach samorządowych dokonaną przez Sąd Pracy. Przepis art. 14a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych określa sytuacje, w których pracownikowi, do którego stosuje się przepisy tej ustawy, przysługuje odprawa po ustaniu stosunku pracy. Przepis ten wiąże prawo do odprawy tylko i wyłącznie z upływem kadencji. Ponieważ jednocześnie ustawodawca wyraźnie wyłączył stosowanie do odpraw przepisu art. 75 KP, to należy uznać, że w przypadku rezygnacji z pełnienia obowiązków prezydenta odprawa nie przysługuje. „Szczególny charakter unormowania zawartego w ustawie o pracownikach samorządowych dotyczącego odpraw, wyłącza możliwość stosowania do pracowników z wyboru przepisu art. 75 KP”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono „naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności art. 14a ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, że wyklucza on zastosowanie do roszczeń powoda art. 75 KP”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy i dlatego została przez Sąd Najwyższy uwzględniona. Zaskarżone nią orzeczenie oparte zostało bowiem na błędnej wykładni art. 14a ustawy o pracownikach samorządowych. W myśl art. 14a ust. 1 tej ustawy pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, natomiast zgodnie z art. 14a ust. 4 „do pracownika, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 75 Kodeksu pracy”. Wynika stąd, że wyłączenie stosowania art. 75 KP dotyczy jedynie pracownika, „o którym mowa w ust. 1”. Przepis art. 75 KP ma natomiast zastosowanie do „innego” pracownika, niż wymieniony w art. 14a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. W art. 14a ust. 4 tej ustawy nie idzie o (wszystkich) pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru - bo w przeciwnym razie ustawodawca stwierdziłby wprost, że art. 75 KP nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru - lecz jedynie do tych pracowników pochodzących z wyboru (na co wskazuje systematyka i treść art. 14a ustawy o pracownikach samorządowych, w tym znaczeniu, że przepis ten dotyczy uprawnień pracowników pochodzących z wyboru), „o których mowa w ust. 1”. Przepis art. 14a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych nie dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie aktu wyboru, lecz jedynie tych, z którymi stosunek pracy został rozwiązany w związku z upływem kadencji. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika zaś, że stosunek pracy z powodem nie został rozwiązany w związku z upływem kadencji, a to oznacza, że nie ma do niego zastosowania wyłączenie przewidziane w art. 14a ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych. Wniosek taki wypływa zarówno z wykładni językowo-logicznej i systemowej tego przepisu, jak i z jego interpretacji funkcjonalnej. Wyłączenie stosowania art. 75 KP (który przewiduje, że pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia) jest zrozumiałe w przypadku, gdy w następstwie rozwiązania stosunku pracy (na mocy art. 14a ust. 1) pracownik samorządowy otrzymuje odprawę (w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia), natomiast nie ma społeczno-

gospodarczego uzasadnienia w tych sytuacjach, w których pracownik takiej odprawy jest pozbawiony. Nie wiadomo, jakie racje społeczne i gospodarcze miałyby przemawiać za tym, by pracownik, który nie otrzymuje odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy (wyższej lub równorzędnej) miał być pozbawiony odprawy, która zgodnie z art. 75 KP przysługuje wszystkim pracownikom nie pozostającym w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym. Potrzebne byłoby w tym zakresie jednoznaczne wyłączenie ustawowe, którego nie ma, a które i tak mogłoby być kwestionowane z powołaniem się na zasadę równego traktowania pracowników. Skoro takiego wyłączenia nie przewiduje ustawa o pracownikach samorządowych, to to oznacza, iż przepis art. 75 KP należy stosować do pracowników z wyboru, którym nie służy odprawa przewidziana w art. 14a ust. 1 tej ustawy, co dodatkowo potwierdza zarówno art. 5 KP, w myśl którego, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami, jak i art. 31 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, stanowiący, że w kwestiach w niej nie uregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Przewidziane więc w art. 14a ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych wyłączenie stosowania art. 75 KP, ustanawiającego prawo do jednomiesięcznej odprawy, dotyczy tylko tych pracowników samorządowych zatrudnionych w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, którzy mają prawo do trzymiesięcznej odprawy z art. 14a ust. 1 tej ustawy.

Na marginesie rozpoznawanej sprawy wyjaśnienia wymaga kwestia oznaczenia stron postępowania. Powód pozwół Przewodniczącego Rady Miejskiej w K. Pracodawcą jego był zaś Urząd Miasta Kielce i wobec tego przeciwko temu Urzędowi powinno zostać skierowane powództwo. Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest osoba fizyczna bądź jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Oznacza to, że pracodawcą nie jest gmina jako osoba prawna (bo nie jest jednostką organizacyjną w pojęciu art. 3 KP), ani też przewodniczący rady bądź prezydent miasta (wójt, burmistrz), gdyż nie jest on jednostką organizacyjną ani też nie zatrudnia on pracowników samorządowych jako osoba fizyczna (dla swoich prywatnych celów). Zasadniczo za pracodawcę (urząd miejski) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje prezydent (wójt, burmistrz) jako organ zarządzający jednostką organizacyjną w pojęciu art. 3<sup>1</sup> KP. Stanowisko takie znalazło potwierdzenie w zmianach ustawy o pracownikach samorządowych dokonanych przez ustawę z dnia 29 grudnia 1998 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa

(Dz.U. Nr 162, poz. 1126), które między innymi polegały na wprowadzeniu pojęcia pracodawcy samorządowego i określeniu organów dokonujących czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawców samorządowych. Z art. 1 pkt 3 oraz art. 2 pkt 1 lit. c ustawy o pracownikach samorządowych (w nowym brzmieniu) wynika w szczególności, że pracodawcą (samorządowym) jest urząd gminy, a prezydent miasta (wójt, burmistrz) jest zatrudniony w tym urzędzie (jest pracownikiem samorządowym tego pracodawcy). Zgodnie natomiast z art. 4 pkt 1, 2 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych wobec przewodniczącego zarządu jednostki samorządu terytorialnego (prezydenta miasta) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje organ stanowiący tej jednostki (odpowiednia rada) lub - w zakresie ustalonym przez ten organ w odrębnej uchwale - jego przewodniczący (przewodniczący rady), natomiast w stosunku do pozostałych pracowników urzędu jednostki samorządu terytorialnego czynności tych dokonuje jej kierownik (przewodniczący zarządu jednostki samorządu terytorialnego, w danym przypadku prezydent miasta). Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu zarówno art. 3<sup>1</sup> KP, jak i art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, należy ujmować szeroko, w tym znaczeniu, że idzie także o czynności podejmowane w związku z procesem sądowym. Przyjąć jednocześnie jednak należy, że zasada z art. 4 pkt 1, w myśl której wobec przewodniczącego zarządu jednostki samorządu terytorialnego (prezydenta) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje odpowiednia rada (lub jej przewodniczący), po pierwsze, ma zastosowanie dopiero od wejścia w życie zmian wprowadzonych przez ustawę z 29 grudnia 1998 r. (od 1 stycznia 2000 r.), bo wcześniej nie było do tego podstaw, oraz, po drugie, nie dotyczy ona przypadku, gdy spór toczony jest przez byłego przewodniczącego zarządu jednostki samorządu terytorialnego (byłego prezydenta miasta). W konsekwencji za trafny należy uznać wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 grudnia 1998 r. [...], którym uchylony został wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kielcach z dnia 6 maja 1998 r. [...] i zniesione w całości wcześniejsze postępowanie z tego względu, że o terminach rozpraw zawiadamiany był Przewodniczący Rady Miejskiej, a nie Prezydent Miasta K. Postanowieniem Sądu Pracy z dnia 11 marca 1999 r. do udziału w sprawie w charakterze pozwanego dopuszczone zostało „Miasto K. – Prezydent Miasta K.”, co w ocenie Sądu Najwyższego należy rozumieć wskazanie jako strony (pracodawcy) Urzędu Miasta Kielce, a nie gminy czy Prezydenta. Błędnie więc w sentencji zaskarżonego kasacją wyroku jako stronę pozwaną wskazano Gminę K., a nie Urząd

Miasta K.

Należy dodatkowo wskazać, że w niektórych statutach jednostek samorządu terytorialnego, wbrew regulacjom zawartym w ustawie o pracownikach samorządowych, jako pracodawców (samorządowych) błędnie wskazuje się przewodniczących zarządów lub zarządy tych jednostek, a nie samorządowe jednostki organizacyjne (odpowiednie urzędy, starostwa). Regulacje tego typu – z uwagi na stanowczo określony przedmiot regulacji statutowych i ich miejsce w hierarchii źródeł prawa - nie mogą być traktowane jako dopuszczalne odstępstwo od rozstrzygnięć wynikających z definicji pracodawcy z art. 3 KP, czy też z określenia pracodawcy samorządowego w ustawie o pracownikach samorządowych.

Mając na uwadze powyżej przytoczone racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====