

Wyrok z dnia 2 sierpnia 2000 r.

I PKN 747/99

Pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 KP), nie przysługuje ani wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, ani odszkodowanie.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2000 r. sprawy z powództwa Mirosława K. przeciwko M. Urzędowi Wojewódzkiemu w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 7 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomiu oddalił powództwo Mirosława K. przeciwko M. Urzędowi Wojewódzkiemu w W. o zapłatę kwoty 7.665 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za brak trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie mianowania w Urzędzie Wojewódzkim w R. od 10 listopada 1987 r. do 10 grudnia 1998 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora Wydziału Organizacji i Nadzoru. W dniu 10 listopada 1998 r. pracodawca powiadomił go, że z dniem 1 stycznia 1999 r. stanie się pracownikiem Urzędu Wojewódzkiego w W. oraz że ma możliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP. Powód, korzystając z tego uprawnienia, w dniu 3 grudnia 1998 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 10 grudnia 1998 r. Z tym też dniem doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 23¹ § 4 KP oraz art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.).

Powodowi nie wypłacono odszkodowania za okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, art. 23¹ § 4 KP, z którego powód skorzystał na mocy art. 57 ust. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące funkcjonowanie gospodarki i administracji publicznej (Dz.U. Nr 106, poz. 497 ze zm.), nie daje uprawnienia do odszkodowania za okres wypowiedzenia. Przemawia za tym brak wyraźnego zapisu postanowienia co do odszkodowania, który występuje przykładowo w art. 36¹ KP.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 7 września 1999 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że brak jest podstaw prawnych dochodzenia przez powoda odszkodowania równego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Ustawa z dnia 8 sierpnia 1996 r. nie przewiduje wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ani odszkodowania w sytuacji objętej jej art. 57 ust. 2 i odsyła do odpowiedniego stosowania art. 23¹ § 4 KP. W tym przepisie również nie ma mowy o odszkodowaniu, a jedynie skutki rozwiązania stosunku pracy w tym trybie są tożsame z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z brzmienia tego przepisu wynika, że chodzi o skutki związane z rozwiązaniem stosunku pracy, a nie o złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu, konsekwencją czego jest wystąpienie okresu wypowiedzenia, za który przysługuje wynagrodzenie lub odszkodowanie w razie jego skrócenia. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął więc, iż tam gdzie ustawodawca przewidział wypłatę wynagrodzenia lub odszkodowania za okres wypowiedzenia to wyraźnie znalazło to odzwierciedlenie w przepisie, czego przykładem jest art. 36¹ KP czy art. 7a ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Przeciwnie rozumienie art. 23¹ § 4 KP stawiałoby pracowników administracji, którzy sami zrezygnowali z pracy, w korzystniejszej sytuacji w porównaniu z tymi, którzy zaakceptowali nowego pracodawcę, ale z powodu braku propozycji dalszego zatrudnienia ich stosunek pracy wygasł z dniem 30 czerwca 1999 r. (art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r.) bez prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód dokonał wyboru co do dalszego zatrudnienia w Urzędzie Wojewódzkim, nie może więc twierdzić, że znalazł się w gorszej sytuacji niż ci urzędnicy, którzy pozostali u nowego pracodawcy przynajmniej do 30 czerwca 1999 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma racji powód, twierdząc, że został pozbawiony

ochrony, skoro nabył prawo do świadczenia pieniężnego przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy na mocy art. 13¹ ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie art. 23¹ § 4 KP przez przyjęcie, że nie przysługuje mu świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy o pracę (powinno być stosunku pracy z mianowania). Zdaniem powoda, art. 23¹ § 4 KP odwołuje się do skutków rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Oznacza to, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Inaczej pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 KP, byłby w gorszej sytuacji, niż pracownicy, którzy pozostali w zatrudnieniu do dnia 30 czerwca 1999 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W okresie wypowiedzenia pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę dlatego, że wykonuje pracę, a w każdym razie pozostaje w stosunku pracy. W zasadzie nie jest możliwe zachowanie prawa do wynagrodzenia za pracę po zakończeniu trwania stosunku pracy. W każdym razie dla takiego skutku konieczny byłby konkretny przepis prawa pracy. Zgodnie z art. 23¹ § 4 KP pracownik może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Przepis ten wyraźnie więc określa, że jest to rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oczywiście jest więc, że przy tym trybie rozwiązania stosunku pracy nie biegnie okres wypowiedzenia, pracownik nie pozostaje w stosunku pracy, a więc nie może nabyć prawa do wynagrodzenia za pracę (przepis ten nie przewiduje takiego skutku). Przepis ten stanowi jedynie, że skutki takiego rozwiązania stosunku pracy, jakie przepisy prawa pracy wiążą z jego rozwiązaniem, będą takie jak przy rozwiązaniu za wypowiedzeniem pracodawcy. Dotyczy to skutków rozwiązania stosunku pracy określonych w przepisach pozakodeksowych. Jeżeli więc w przyszłości, dla jakichkolwiek celów będzie potrzebna ocena sposobu rozwiązania stosunku pracy, to będzie ono w ten sposób kwalifikowane. Nie oznacza to, że pracownik pozostaje w zatrudnieniu przez okres wypowiedzenia, a więc że nabywa prawo do wynagrodzenia za pracę. Skoro tak, to nie można mówić o odszkodowaniu za utratę prawa do wynagrodzenia, a więc o możliwości odszkodowania. W tym zakresie brak szczególnego przepisu wprowa-

dzającego takie odszkodowanie, a byłby on w tym zakresie niezbędny. Pracownicy, którzy pozostali w zatrudnieniu do dnia 30 czerwca 1999 r. nabyli prawo do wynagrodzenia dlatego, że pozostawali w tym czasie w zatrudnieniu i wykonywali pracę, a nie dlatego, że ich stosunki pracy wygasły wskutek braku propozycji dalszego zatrudnienia. Również w stosunku do nich nie ma mowy o wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, czy o odszkodowaniu.

Wykładnia art. 23¹ § 4 KP dokonana przez Sądy obu instancji była więc całkowicie prawidłowa, co oznacza, że zarzuty kasacji nie były zasadne, a więc podlegała ona oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====