

**Wyrok z dnia 24 maja 2001 r.**

**I PKN 414/00**

**Wygaśnięcie umowy o pracę wskutek porzucenia pracy nie jest ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę (rentę).**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2001 r. sprawy z powództwa Józefa L. przeciwko Zarządowi Portu G. Spółce Akcyjnej w G. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 8 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 17 kwietnia 1998 r. [...] zasądził od Zarządu Portu G. S.A. w G. na rzecz Józefa L. kwotę 620 zł tytułem wynagrodzenia, z odsetkami od 31 grudnia 1993 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 16 lipca 1959 r.; od 1 stycznia 1991 r. na stanowisku kierownika działu kontroli gospodarczej. Zarządzeniem nr 5/91 z dnia 20 marca 1991 r. dział ten zlikwidowano, wobec czego Józef L. został skierowany do pracy w wydziale elektrycznym na stanowisko starszego mistrza. Z dniem 30 kwietnia 1991 r. Przedsiębiorstwo Państwowe Morski Port Handlowy uległo przekształceniu w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa. W strukturze Spółki nie przewidziano działu kontroli gospodarczej. Z wydziału elektrycznego utworzono Spółkę „A.” w związku z czym powód otrzymał z dniem 2 września 1991 r. skierowanie do pracy w Zespole Rezerw Portowych za wynagrodzeniem ustalonym według „średniej urlopowej” (art. 42 § 4 KP). W dniu 30 września 1991 r. strona pozwana wypowiedziała Józefowi L. umowę o pracę z powodu likwidacji

działu rewizji gospodarczej. Pozwany zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy w dniach od 3 października do 31 listopada 1991 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniach od 2 grudnia 1991 r. do 31 grudnia 1991 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Józefowi L. wypłacono odprawę pieniężną w kwocie 1.021 zł na podstawie art. 8 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.). Do dnia 27 czerwca 1992 r. powód pobierał zasiłek chorobowy. Decyzją z dnia 24 czerwca 1992 r. przyznano mu rentę z tytułu inwalidztwa III grupy, a decyzją z dnia 24 sierpnia 1992 r. - rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Przed rozwiązaniem stosunku pracy Józef L. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 5.306.000 zł (przed denominacją), na które składały się: płaca zasadnicza - 2.800.000 zł; dodatek za wysługę lat pracy - 1.106.000 zł oraz dodatek funkcyjny - 1.400.000 zł. Od 1 października 1990 r. do 1 stycznia 1992 r. u strony pozwanej obowiązywało porozumienie płacowe przewidujące dla pracowników jednorazowe odprawy pieniężne w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Od 1 stycznia 1992 r. przy utrzymaniu dotychczasowych warunków nabywania prawa do odprawy zmienione zostały zasady obliczania wysokości tego świadczenia. Zarządzeniem z dnia 31 maja 1993 r. reaktywowano dział kontroli gospodarczej. Stanowisko kierownika objęła Elżbieta S. Wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w Gdańsku z dnia 2 grudnia 1993 r. [...] powód został przywrócony do pracy, zgłaszając gotowość podjęcia pracy osobiście w dniu 9 grudnia 1993 r. W dniu 21 grudnia 1993 r. Józef L. zgłosił się na badania okresowe, w trakcie których stwierdzono, że jest zdolny do pracy. Nie poinformował lekarza o wynikających z orzeczenia ZUS przeciwwskazaniach do świadczenia pracy. W dniu 30 grudnia 1993 r. powodowi zaproponowano zatrudnienie na czas nieokreślony na stanowisku pracownika gospodarczego za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.500.000 zł. Józef L. nie zgodził się na zaproponowane warunki pracy. Po 30 grudnia 1993 r. przestał zgłaszać gotowość do pracy i stawiać się w dziale kadr.

W ocenie Sądu, restytucja stosunku pracy (po wadliwym jego rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia z dnia 30 września 1991 r.) nastąpiła w dniu 9 grudnia 1993 r. Od tej daty strona pozwana obowiązana była zatrudniać powoda na warunkach poprzednich lub nie gorszych od poprzednich. Józef L. nie powiadomił pracodawcy o treści orzeczenia komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia z dnia 18 sierpnia 1992 r. ustalającego całkowitą jego niezdolność do pracy. Okoliczność ta nie ma jednak

znaczenia dla restytucji stosunku pracy. Zdaniem Sądu, stosunek pracy między stronami ustał w dniu 31 grudnia 1993 r. wskutek wygaśnięcia umowy o pracę w rezultacie porzucenia pracy przez powoda. Naruszenie przez pozwaną Spółkę obowiązku ponownego zatrudnienia powoda (po przywróceniu go do pracy) nie miało wpływu na ustanie zatrudnienia. Józef L. świadomie zaprzestał gotowości do pracy i nie stawiał się w zakładzie bez usprawiedliwienia. Wypowiedzenie znajdujące się w aktach osobowych powoda nie ma żadnego znaczenia w sprawie albowiem oświadczenie woli pracodawcy zawarte w tym piśmie nigdy nie zostało mu złożone. Dowiedział się o nim przed rozprawą apelacyjną w 1997 r.

Strona pozwana nieprawidłowo wykonała obowiązek z art. 45 § 1 KP. Zaproponowane Józefowi L. warunki pracy i płacy były gorsze od poprzednich. Niższe hierarchicznie stanowisko pracy nie odpowiadało kwalifikacjom zawodowym powoda. Poza tym, propozycja nowych warunków zatrudnienia była spóźniona. Powodowi przysługuje zatem, na podstawie art. 81 § 1 KP, wynagrodzenie za czas gotowości do pracy od 9 do 30 grudnia 1993 r. Jako byłemu wiceprzewodniczącemu rady pracowniczej przysługiwało mu, w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 § 1 KP). Od 30 grudnia 1991 r. do 26 czerwca 1992 r. powód pobierał zasiłek chorobowy, co eliminuje jego prawo do wynagrodzenia za ten okres. Od 27 czerwca 1992 r. do 8 grudnia 1993 r. otrzymywał rentę z tytułu niezdolności do pracy (inwalidzką). Wynagrodzenie należne pracownikowi za czas pozostawania bez pracy ma ściśle kompensacyjny charakter. Skoro Józef L. nie poniósł w tym czasie uszczerbku majątkowego wskutek pozostawania bez pracy, nie przysługuje mu wynagrodzenie.

Bezzasadne jest roszczenie powoda o odprawę rentową. Zgodnie z § 7 porozumienia płacowego z dnia 1 stycznia 1992 r. oraz art. 18 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), warunkiem nabycia prawa do odprawy rentowej jest rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na rentę. Między ustaniem zatrudnienia wskutek porzucenia pracy a przejściem na rentę brak jakiegokolwiek związku.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 8 lutego 2000 r. [...] zmienił powyższy, zaskarżony apelacją przez Józefa L., wyrok w części oddalającej powództwo w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz apelującego kwotę 9.269,80 zł z odsetkami od 10 grudnia 1993 r., w pozostałym zakresie oddalając apelację.

Sąd podzielił ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym apelacją wyroku, a także ich prawną ocenę w kwestii sposobu i terminu ustania stosunku pracy reaktywowanego przez zgłoszenie w dniu 9 grudnia 1993 r. gotowości do pracy oraz w odniesieniu do odprawy rentowej. Uznał natomiast za zasadny zarzut apelacji naruszenia art. 47 § 1 KP. Pobieranie przez pracownika renty z tytułu niezdolności do pracy nie ma znaczenia dla jego prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Dlatego Sąd drugiej instancji zasądził powodowi wynagrodzenie za okres od 27 czerwca 1992 r. do 8 grudnia 1993 r.

Józef L. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie art. 64 § 1 KP „przez przyjęcie, iż ustanie stosunku pracy powoda nastąpiło dnia 31.12.1993 r. wskutek porzucenia przez niego pracy w pozwanym przedsiębiorstwie” oraz art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania „przez przyjęcie, iż powodowi nie przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna przyznawana w związku z nabyciem przez pracownika prawa do renty inwalidzkiej”, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie apelacji lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, w obu przypadkach „przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania”.

Zdaniem pełnomocnika skarżącego, błędny jest pogląd Sądów o porzuceniu pracy przez Józefa L. Przemawia za tym fakt, że pozwany „widział konieczność wypowiedzenia powodowi reaktywowanego stosunku pracy po dacie 31.12.2000 r.” Powód „stanowczo zaprzecza jakoby w dniu 31.12.1993 r. porzucił pracę”. Zaprzestał przychodzenia do pozwanego zakładu pracy albowiem wyczekiwanie „przez wiele godzin w dziale kadr zmierzało do poniżenia jego osoby”. Porozumienie płacowe obowiązujące u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 1992 r. nie uzależniało prawa pracownika do odprawy rentowej od sposobu ustania stosunku pracy. Skoro z dniem 24 sierpnia 1992 r. powód nabył prawo do renty inwalidzkiej II grupy to „niesłusznym wydaje się fakt odmowy mu prawa do jednorazowej odprawy rentowej”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 64 § 1 KP, przepisem obowiązującym do dnia 1 czerwca 1996 r., tj. do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), „porzucenie pracy przez pracownika powoduje wygaśnięcie umowy o pracę”, zaś według art. 65 § 1 KP „za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy”, a także „niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności”. Podstawę faktyczną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku stanowi ustalenie, że zachowanie skarżącego po 31 grudnia 1993 r. wyczerpywało obie te postaci porzucenia pracy. Józef L. po tej dacie nie przejawiał gotowości do świadczenia pracy. Nie stawiał się w zakładzie. Nie zawiadomił pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności. „Czuł się rencistą, a nie pracownikiem.” Pełnomocnik skarżącego ustaleń tych nie zakwestionował. Ponieważ Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc pod rozwagę z urzędu jedynie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC), ustalenia powyższe należy uznać za niewadliwe. Jest nimi związany także Sąd Najwyższy. W prawidłowo zatem ustalonych okolicznościach faktycznych Sądy właściwie zakwalifikowały postępowanie Józefa L. jako porzucenie pracy i zastosowały art. 64 § 1 KP.

Nie jest także trafny zarzut naruszenia art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. Według tego przepisu odprawa przysługuje pracownikowi „w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej”, zaś „zasady przyznawania odprawy oraz jej wysokość określa porozumienie”, z tym zastrzeżeniem, że „emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy” (ust.2), a „odprawa przysługująca pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej” (ust.3). Według punktu II załącznika nr 1/3(X) do § 8 porozumienia płacowego z dnia 31 października 1990 r. odprawa rentowa „przysługuje w związku z przejściem” na rentę. Od 1 stycznia 1992 r. zarządzeniem [...] wprowadzono w pozwanej Spółce porozumienie płacowe z dnia 9 stycznia 1992 r., które w § 7 przewiduje odprawę rentową na warunkach określonych w załączniku nr 1. Punkt II tego załącznika stanowi, że odprawa przysługuje „w związku z przejściem” na emeryturę lub rentę. Zakładowe przepisy płacowe nie po-

garszały sytuacji pracowników w porównaniu z regulacją zawartą w ustawie. Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, związek rozwiązania stosunku pracy z nabyciem prawa do renty był warunkiem nabycia prawa do odprawy rentowej. Józef L. nabył prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy (inwalidzkiej) po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, tj. od 27 czerwca 1992 r. Ani w dniu wypowiedzenia umowy o pracę - 30 września 1991 r., ani w dniu rozwiązania stosunku pracy - 31 grudnia 1991 r. nie miał prawa do renty. Rozwiązanie stosunku pracy nie mogło wobec tego pozostawać w związku z przejściem na rentę. Gdyby jednak nawet skarżący był w tym czasie uprawniony do renty, to ponieważ pobrał odprawę przewidzianą w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, nie mógłby, stosownie do art. 8 ust. 4 tejże ustawy, skutecznie żądać wypłaty odprawy rentowej. Także ustanie stosunku pracy w dniu 31 grudnia 1993 r. nie pozostawało w związku przyczynowym, funkcjonalnym lub celowym z przejściem na rentę. Wygaśnięcie stosunku pracy nie nastąpiło dlatego, że skarżący nabył prawo do renty i nie po to, by z prawa tego mógł skorzystać.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====