

## **Uchwała z dnia 18 grudnia 2003 r.**

### **III PZP 17/03**

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

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko Urzędowi Miasta w B.P. o ustalenie i zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku postanowieniem z dnia 3 listopada 2003 r. [...]

„Czy pracownik samorządowy po upływie kadencji i świadczeniu pracy w charakterze zastępcy burmistrza może powrócić na stanowisko inspektora i kontynuować zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, bez uprzedniego złożenia wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego, w sytuacji, gdy praca w obu tych przypadkach była świadczona na rzecz tego samego pracodawcy, czy też zgoda pracownika i pracodawcy na wykonywanie pracy na podstawie wyboru powoduje, że stosunek pracy istniejący na podstawie umowy o pracę automatycznie wygasa ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

**Pracownik samorządowy po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru łączącego go z tym samym pracodawcą, który zatrudniał go w chwili wyboru, ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, jeżeli w związku z wyborem pozostawał na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p. w związku z art. 174 § 1 k.p.).**

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bielsku Podlaskim wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2003 r. [...] ustalił, że Jan K. pozostaje w stosunku pracy z Urzędem Miasta w B.P. na warunkach obowiązujących strony do 12 listopada 1998 r. i zasądził od tego Urzędu na jego rzecz kwotę 7.892,52 zł z ustawowymi odsetkami.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Jan K. był zatrudniony w Urzędzie Miasta B.P. od 1 grudnia 1978 r. Od 1 października 1990 r. świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora do spraw budownictwa. Uchwałą Rady Miejskiej [...] z 12 listopada 1998 r. został wybrany na stanowisko zastępcy burmistrza Miasta B.P. Stanowisko to zajmował przez jedną kadencję. Po wygaśnięciu stosunku pracy z wyboru nie został dopuszczony do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. W ocenie Sądu, powód świadcząc pracę przed wyborem i w ramach stosunku pracy z wyboru na rzecz tego samego pracodawcy, nie musiał składać wniosku o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na czas zatrudnienia na podstawie wyboru (na stanowisku zastępcy burmistrza).

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok apelacją. Podniosła zarzut naruszenia art. 174 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, załącznika nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 61, poz. 707 ze zm.) - przez błędną wykładnię, oraz art. 477<sup>1</sup> k.p.c. - przez przyjęcie, że powód wystąpił z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę, choć faktycznie domagał się przywrócenia do pracy.

Wątpliwości Sądu Okręgowego mają swoje źródło w braku, jego zdaniem, regulacji prawnej „przedmiotowej kwestii”. Art. 74 k.p. dotyczy bowiem sytuacji, gdy pracownik świadczył pracę na podstawie wyboru u innego pracodawcy. Niezgłoszenie powrotu w terminie 7 dni od zakończenia stosunku pracy z wyboru powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Praca wykonywana przez powoda była świadczona w obu przypadkach na rzecz tego samego pracodawcy. Sąd stwierdził, że można dokonać wykładni rozszerzającej dyspozycji art. 74 k.p. ze skutkiem zarówno pozytywnym, jak i negatywnym dla powoda. W pierwszym przypadku należałoby przyjąć, że składanie wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego u tego samego pracodawcy „mijałoby się z celem”. Przez wybór nie następuje bowiem zawieszenie świadczenia pracy, lecz wykonywanie jej na innym stanowisku pracy i na innej podstawie. „Pracodawca godząc się z takim stanem rzeczy w sposób dorozumiany dopuszczałby pracownika do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko wraz z wygaśnięciem jego kadencji”. Za taką interpretacją przemawia też analiza dyspozycji art. 174 § 1 k.p. Udzielając urlopu bezpłatnego, pracodawca powoduje, że stosunek pracy trwa, lecz zawieszeniu ule-

gają prawa i obowiązki stron. W rozpoznawanej sprawie prawa i obowiązki stron nie uległy zawieszeniu, lecz jedynie modyfikacji w związku ze zmianą stanowiska pracy. W drugim przypadku, zakładając, że składanie wniosku o urlop bezpłatny z chwilą wyboru i świadczeniem pracy na rzecz tego samego pracodawcy było niecelowe, należałoby uznać, że z momentem wyboru powoda na stanowisko zastępcy burmistrza poprzednia umowa o pracę wygasła lub w sposób dorozumiany została rozwiązana na mocy porozumienia stron.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przekazane zagadnienie prawne powstało na tle stosunkowo nieskomplikowanego stanu faktycznego. Wątpliwości Sądu drugiej instancji dotyczą przede wszystkim jego oceny i kwalifikacji prawnej. Nie jest trafny pogląd, że art. 74 k.p. normuje wyłącznie sytuację pracownika urlopowanego do świadczenia pracy z wyboru u innego pracodawcy, a w konsekwencji, że „stan faktyczny w sprawie niniejszej nie posiada regulacji prawnej”. Według powołanego przepisu, pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy „u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym”. Z dosłownego brzmienia art. 74 k.p. nie wynika, jak przyjęły to Sądy, że reguluje on tylko taką sytuację, gdy urlop bezpłatny został pracownikowi udzielony na czas zatrudnienia na podstawie wyboru u innego pracodawcy niż dotychczasowy. Wprawdzie zapewne takich właśnie sytuacji miał on dotyczyć w intencjach ustawodawcy, ale, jak wskazuje chociażby stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, w praktyce może także powstać problem kontynuacji stosunku pracy (powrotu do poprzedniej pracy) po zatrudnieniu na podstawie wyboru u tego samego pracodawcy.

Innym jest zagadnienie, czy pracownik powinien uzyskać urlop bezpłatny na czas wykonywania pracy z wyboru u tego samego pracodawcy. Odpowiedź pozytywna wynika pośrednio z treści art. 74 k.p., nadanej mu w rezultacie przyjętej tu wykładni. Nie jest to jednak argument jedyny, a nawet najważniejszy.

Udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas jego zatrudnienia na podstawie wyboru u tego samego pracodawcy nie jest, wbrew odmiennemu twierdzeniu Sądu, niecelowe. Sąd ma rację, że w okresie urlopu bezpłatnego następuje zawieszenie wzajemnych praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy. Jeżeli na-

wet nie wszystkich, to na pewno głównych - obowiązku pracownika wykonywania pracy uzgodnionego rodzaju oraz obowiązku pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Wykonywanie u tego samego pracodawcy pracy innego rodzaju i na innej podstawie nie powoduje, jak zdaje się sugerować Sąd, „modyfikacji” dotychczasowego stosunku pracy. Wynikająca z woli stron zmiana podstawy nawiązania stosunku pracy prowadzi z reguły do ustania dotychczasowego i nawiązania nowego stosunku pracy, nie zaś do jego zmiany. Trzeba zatem przyjąć, że zatrudnienie pracownika na podstawie wyboru u tego samego pracodawcy nie zawsze zobowiązuje pracodawcę do kontynuowania zatrudnienia, po ustaniu stosunku pracy z wyboru, na podstawie umowy o pracę. Obowiązek tej treści wynika z art. 74 k.p. Warunkiem jego powstania jest uprzednie „pozostawanie w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym”.

W stanie faktycznym sprawy jedyną podstawę prawną udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego stanowi art. 174 k.p. Art. 174<sup>1</sup> k.p. dotyczy bowiem urlopu udzielanego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy na wniosek tego pracodawcy, za zgodą pracownika. Art. 174 k.p. przewiduje możliwość udzielenia urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika. Przepis ten w obecnym brzmieniu nie wymaga umotywowania wniosku. Nie określa też celu, w jakim urlop może być udzielony ani czasu na jaki jest udzielany. Należy wobec tego przyjąć, że udzielenie urlopu bezpłatnego może nastąpić także w celu innego niż dotychczasowe zatrudnienia u tego samego pracodawcy, na czas tego zatrudnienia.

Stosując art. 174 k.p. należy uwzględnić „swoistość” takiej sytuacji, kiedy pracodawca udziela (może lub powinien udzielić) urlopu bezpłatnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w celu i na czas zatrudnienia go u tego pracodawcy na podstawie wyboru. W udzieleniu urlopu w takich razach ma interes nie tylko pracownik, ale i pracodawca. Owa „swoistość” okoliczności powinna być odniesiona zwłaszcza do oceny zachowania przewidzianych w analizowanym przepisie rygorów formalnych. Zarówno wniosek pracownika jak i udzielenie urlopu nie muszą być, sformalizowane. Dotyczy to głównie pisemnej formy wniosku, gdyż dla udzielenia urlopu bezpłatnego nie została przewidziana żadna forma szczególna. Zarówno wniosek jak i udzielenie urlopu są oświadczeniami woli. Wola zaś może być oświadczona - stosownie do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny. Skoro pracownik wyraża zgodę na zatrudnienie z wyboru u pracodawcy, z którym związany jest umową o pracę, to na-

leży przyjąć, że tym samym wyraża wolę zawieszenia praw i obowiązków składających się na treść dotychczas łączącego strony stosunku pracy. Skoro pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku z wyboru, to tym samym wyraża wolę zwolnienia go z wykonywania obowiązków wynikających z dotychczasowego stosunku pracy. Swoistość urlopowania pracownika w celu zatrudnienia go u tego samego pracodawcy powoduje, ze względów funkcjonalnych, wątpliwość co do dopuszczalności zastrzeżenia przewidzianej w § 3 art. 174 k.p. klauzuli odwołania z urlopu. Jak się wydaje nie będzie miał też zastosowania § 2 art. 174 k.p.

Nie jest trafny pogląd, wyrażony przez Sąd, także w sformułowaniu zagadnienia prawnego, jakoby rozpoczęcie pracy na stanowisku z wyboru powodowało „automatyczne” wygaśnięcie umowy o pracę. Do wygaśnięcia stosunku pracy prowadzą enumeratywnie określone zdarzenia prawne. Nie ma wśród nich zmiany stanowiska pracy i podstawy nawiązania stosunku pracy. Ze względów głównie aksjologicznych generalna teza, że w rezultacie rozpoczęcia pracy z wyboru dochodzi do rozwiązania poprzedniego stosunku pracy na mocy domniemanego porozumienia stron jest niewłaściwa. Przeciwno poprawności takiego stanowiska przemawiają także i inne racje. Stosunek pracy z wyboru jest stosunkiem terminowym, w takim przynajmniej znaczeniu, że, pomimo możliwości wcześniejszego wygaśnięcia mandatu, czas jego trwania wyznacza zawsze okres kadencji. Rozwiązanie stosunku pracy poprzedzającego wybór wiązałoby się dla pracownika z ryzykiem utraty zatrudnienia. Trudno więc byłoby uznać za racjonalne zachowanie pracownika polegające na dobrowolnej rezygnacji z kontynuowania zatrudnienia po zakończeniu stosunku pracy z wyboru i przypisać mu, w związku z objęciem nowego stanowiska, zamiar rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy. Kwestię tę należy jednak rozstrzygać z uwzględnieniem okoliczności każdego konkretnego przypadku. Nie można wszak a priori wykluczyć zgodnego zamiaru stron co do rozwiązania stosunku pracy poprzedzającego zatrudnienie na podstawie wyboru.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na przedstawione mu zagadnienie prawne udzielił odpowiedzi jak w sentencji uchwały.

=====