

Skutki odwołania ze stanowiska - wyrok Sądu Najwyższego Klaudia Kamińska-Kiempa, [radca prawny Kraków](#), Rödl & Partner

Akt odwołania ze stanowiska nie prowadzi do zmiany rodzaju zatrudnienia. Oznacza to, że pracownik do momentu rozwiązania więzi prawnej pozostaje zatrudniony na podstawie powołania, nie umowy o pracę. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 52 § 1 kodeksu pracy skierowany jest tylko do pracowników umownych.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 20 czerwca 2018 r., sygn. akt I PK 80/17.

Powódka była zatrudniona na stanowisku skarbnika gminy od 1 stycznia 2011 r. uchwałą rady gminy została odwołana z pełnionej funkcji 29 stycznia 2015 r. Zawiadomiono ją o tym na początku lutego 2015 r. informując, że okres wypowiedzenia rozpocznie się po upływie zwolnienia lekarskiego, które skończyło się 31 marca 2015 r., a zatem okres wypowiedzenia zaczął biec od 1 kwietnia 2015 r. Powódka 3 kwietnia 2015 r. zawiadomiła telefonicznie sekretarza gminy, że nie stawia się już do pracy. Nie prosiła go jednak, aby przekazał tę informację wójtowi. Takiej samej informacji powódka udzieliła telefonicznie nowemu skarbnikowi.

8 kwietnia 2015 r. wójt pozwanej gminy sporządził pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia wójt wskazał jako przyczynę wypowiedzenia nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, brak zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania oraz terminie stawienia się do pracy. W tych okolicznościach powódka wniosła do sądu pozew m.in. o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że okoliczności sprawy uzasadniają powództwo. W toku kontroli apelacyjnej sąd drugiej instancji uznał, że istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i tym samym zmienił wyrok poprzez oddalenie powództwa.

Od wyroku sądu II instancji skargę kasacyjną wniosła powódka. Sąd Najwyższy wskazał, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powołanym jest art. 70 § 3 k.p.

Sąd ten uznał, że pracodawca nie miał wystarczających podstaw do zakończenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 71 k.p. pracownik odwołany ze skutkiem wypowiedzenia, w przypadku braku odmiennych ustaleń, nie ma obowiązku świadczyć pracy. Oznacza to, że taki pracownik nie ma także obowiązku zgłaszania się w siedzibie pracodawcy, a jego nieobecność nie może być poczytana jako naruszenie podstawowych obowiązków, tym samym pracownik taki nie ma też obowiązku w tej sytuacji informować o przyczynie swojej nieobecności. ?

Klaudia Kamińska-Kiempa radca prawny w krakowskim biurze Rödl & Partner

Argumentacja przedstawiona przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu omawianego wyroku jest słuszna.

Po pierwsze, wskazania wymaga, że odwołanie z 70 § 3 k.p. nie jest równe tzw. zwolnieniu dyscyplinarnemu określone w art. 52 k.p.

Należy zgodzić się, że nie ma podstaw dla przyjęcia, że akt odwołania ze stanowiska w trybie art. 70 § 1 k.p. prowadzi do zmiany rodzaju zatrudnienia, tym samym przyjmując należy, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania z przyczyn leżących po stronie tego pracownika jest możliwe, ale tylko i wyłącznie na podstawie art. 70 § 3 k.p., a nie art. 52 k.p.

Art. 70 § 3 k.p. reguluje autonomiczną instytucję prawną, która tylko odwołuje się do regulacji z art. 52 k.p., co słusznie zauważył Sąd Najwyższy.

Wniosek ten jest ważny z punktu widzenia praktyki, albowiem pamiętać należy, że podstawą „odwołania dyscyplinarnego” pracownika powołanego będzie art. 70 § 3 k.p., zaś przyczyny określone w art. 52 k.p. należy stosować jedynie „posiłkowo”.

O ile zatem możliwe jest tzw. dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem powołanym, o tyle sam fakt niestawienia się w pracy pracownika odwołanego w okresie trwania jego wypowiedzenia nie może być uznany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące natychmiastowym rozwiązaniem stosunku prawnego.

Z treści art. 71 k.p. wywnioskować trzeba, że o ile pracownik powołany w okresie wypowiedzenia nie złoży wniosku albo nie wyrazi zgody na zatrudnienie go przy innej pracy, to nie ma obowiązku świadczenia pracy ani stawiania się w miejscu pracy.

Zatem, skoro z chwilą odwołania ustaje obowiązek stawiania się w pracy przez pracownika odwołanego, to nie można wymagać, by taki pracownik informował pracodawcę o przyczynach swojej absencji.

Tego rodzaju obowiązek sprowadzałby się de facto do informowania pracodawcy o treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa, których treść powinna być przecież znana pracodawcy.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/311099956-Skutki-odwolania-ze-stanowiska---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>