



Sygn. akt II PK 42/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSA Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. M.

przeciwko Centrum Kultury Gminy N.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 listopada 2010 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka I. M. domagała się od strony pozwanej Centrum Kultury przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 11.115 zł.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 12 lipca 2010 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka I. M. została powołana na stanowisko Dyrektora Centrum Kultury Gminy z dniem 1 stycznia 2001 r. na okres 5 lat na podstawie uchwały nr 254/63/00 Zarządu Gminy z dnia 13 listopada 2000 r. Następnie potwierdzono powódce warunki zatrudnienia na druku umowy o pracę, w którym wskazano, że powódka jest zatrudniona na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 r. Aneks z dnia 19 grudnia 2005 r. stosunek pracy został przedłużony do dnia 31 grudnia 2010 r. W dniu 8 grudnia 2009 r. powódka skorzystała z porady lekarskiej w związku z chorobą, lecz nie pobrała zwolnienia lekarskiego, ponieważ zamierzała uczestniczyć w dniach 12 i 13 grudnia 2009 r. w planowanym spotkaniu na terytorium Czech. W dniach 10 i 11 grudnia 2009 r. powódka nie stawiała się do pracy, a dzień wcześniej powiadomiła Urszulę P.- zastępcę dyrektora Centrum Kultury Gminy i J. G. - głównego księgowego, że źle się czuje, jest chora i nie przyjdzie do pracy. Powódka nie zawiadomiła o zamierzonej nieobecności Wójta Gminy ani innego pracownika Urzędu Gminy. W czasie nieobecności powódki Wójt Gminy potrzebował jej pomocy przy ułożeniu planu imprezy w J. oraz konkursu kolęd. Nie udało mu się jednak nawiązać kontaktu z powódką, a strażnicy gminni uzyskali informację o jej nieobecności w pracy. Na liście obecności za grudzień 2009 r. powódka wpisała w dniach 10 i 11 grudnia, wolne za 21 i 22 listopada 2009 r., a dopiero pismem z dnia 21 grudnia 2009 r. poinformowała Wójta Gminy o swojej nieobecności w pracy z powodu choroby w dniach 10-11 grudnia 2009 r., wyjaśniając, że ma nieodebrane dni wolne za pracę w soboty i niedziele i dlatego nie prosiła lekarza o wystawienie zwolnienia lekarskiego. Wskazała nadto, że nikt z pracowników Urzędu Gminy nie poinformował jej, że jest zobowiązana ustalać z Wójtem Gminy terminy oddawania dni wolnych od pracy oraz nie jest jej znany przepis prawny, który nakłada na nią taki obowiązek. Do powyższego pisma powódka dołączyła zaświadczenie

lekarskie z dnia 21 grudnia 2009 r. z którego wynikało, że dnia 8 grudnia 2009 r. zgłosiła się do lekarza z ostrym nieżytem górnych dróg oddechowych i nie otrzymała zwolnienia od pracy, motywując to tym, że ma dni wolne.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 23 grudnia 2009 r. Wójt Gminy zwrócił się z zapytaniem do powódki, czy w Centrum Kultury działają związki zawodowe, których powódka jest członkiem oraz, czy należy do stowarzyszeń zawodowych lub twórczych. Powódka poinformowała Wójta, że w Centrum nie działają związki zawodowe a ona należy do Związku Muzeów Polskich. W związku z powyższą informacją Wójt Gminy zwrócił się do wskazanego przez powódkę Związku Muzeów Polskich o wydanie opinii w sprawie odwołania powódki ze stanowiska Dyrektora Centrum Kultury Gminy, jednakże otrzymał informację, że owo stowarzyszenie zawiesiło swoją działalność z końcem 2008 r. Zarządzeniem Nr 600/10 z dnia 8 stycznia 2010 r. Wójt Gminy na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.), art. 15 ust. 1 i ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.) oraz art. 70 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwołał powódkę ze stanowiska Dyrektora Centrum Kultury Gminy ze skutkiem natychmiastowym. Przyczyną odwołania było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków na zajmowanym stanowisku i naruszenie przepisów prawa pracy w związku z zajmowanym stanowiskiem, polegające na nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w Centrum Kultury Gminy w dniach 10-11 grudnia 2009 r. Odwołanie było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika a przedmiotowe zarządzenie powódka otrzymała w dniu 8 stycznia 2010 r.

Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach, powołując się na przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281), stwierdził, że do ich przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy, a przede wszystkim osoby zarządzające zakładem pracy, na co wskazuje judykatura Sądu Najwyższego powołana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a nieusprawiedliwienie nieobecności

w pracy stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że stosownie do treści przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w związku z art. 68 k.p. powódka powinna posiadać status pracownika zatrudnionego na podstawie powołania. Skoro ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej nie określa długości okresu powołania można przyjąć, że okres ten podlega wydłużeniu na dalszy czas – jak to miało miejsce w przypadku powódki - a niezachowanie formy powołania nie powoduje jego nieważności. Gdyby zamiarem ustawodawcy było wprowadzenie formy pisemnej powołania pod rygorem nieważności, to powinien wyraźnie stwierdzić to w art. 68² § 2 k.p. Powołanie bez zachowania formy pisemnej jest ważne a pracodawca lub organ uprawniony do powołania jest jedynie obowiązany do jego potwierdzenia na piśmie zgodnie z brzmieniem art. 29 § 2 k.p. Skoro powódka została dopuszczona do pracy na stanowisku Dyrektora Centrum Kultury Gminy na dalszy okres, to w ocenie Sądu Rejonowego, pełniła swoje obowiązki na podstawie ustnego powołania. Zgodnie z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. podpisanie umowy o pracę i aneksu do tej umowy, jako sprzeczne z art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, było z mocy prawa nieważne. Powołanie dokonane na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 k.p. z dyrektorami instytucji kultury, co wynika wprost z uchwały Sądy Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04 (OSNP 2005 nr 9, poz.123).

Sąd Rejonowy podniósł, iż nawet przyjęcie poglądu odmiennego, że powódka na skutek podpisania umowy z dnia 5 stycznia 2001 r. oraz aneksu do umowy z dnia 19 grudnia 2005 r. faktycznie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, to i tak skuteczne byłoby rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ zarządzenie Wójta Gminy spełniało wszelkie wymogi przewidziane przez kodeks pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Niemniej jednak określenie statusu prawnego powódki jako pracownika zatrudnionego na podstawie powołania rzutuje

na ocenę zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, co wynika z treści art. 69 k.p. Powyższy przepis wyłącza możliwość przywrócenia do pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania. Dochodzenie przez pracownika powołanego przywrócenia do pracy jest wyłączone zarówno wtedy, gdy odwołanie było uzasadnione, jak i wtedy gdy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co wynika z postanowienie Sądu Najwyższego z dnia z dnia 24 lutego 1981 r., IPZ 6/81 (OSNCP 1981 nr 9, poz. 177).

Sąd Rejonowy jednocześnie uznał za nieaktualny od dnia 1 stycznia 2004 r., pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 65/97 (OSNAP 1998 r. nr 1, poz. 6), że z przewidzianego art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej obowiązku zasięgnięcia opinii właściwych związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych wynika odstępstwo od wprowadzonego w art. 69 k.p. wyjątku i konieczność odpowiedniego zastosowania przepisu art. 45 k.p. Wobec zmiany treści art. 69 k.p. powyższe uzasadnienie przyjętego przez Sąd Najwyższy poglądu traci aktualność, gdyż pracownikowi powołanemu przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie. Nie jest zatem możliwe do uwzględnienia żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy odnosząc się do przyczyny uzasadniającej oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazał, że nie mogą usprawiedliwiać samowolnej nieobecności w pracy okoliczności związane ze świadczeniem pracy w dniach ustawowo wolnych od pracy. Stosownie do treści art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej dyrektor instytucji kultury zarządza instytucją i reprezentuje ją na zewnątrz. Tak więc powódka zatrudniona była na stanowisku kierowniczym jako Dyrektor Centrum Kultury - kierując jego działalnością, wykonując uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników oraz reprezentując instytucję na zewnątrz, będąc pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.). Wobec pracowników tych nie stosuje się ograniczeń odnośnie łącznego

tygodniowego wymiaru czasu pracy ani wymaganych okresów odpoczynku, a ponadto zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, pracownicy ci wykonują w razie potrzeby pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, iż powódka nie miała podstaw do wykazywania, że pracuje poza normalnymi godzinami pracy ani nie ma podstaw do wysuwania roszczeń z tego tytułu. Art. 151⁴ § 1 k.p. stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a tylko kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2).

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy w całości zaakceptował stanowisko strony pozwanej, z którego wynika, że żaden przepis prawa nie zezwala pracownikowi na samowolne udzielenie samemu sobie dni wolnych w dowolnie wybranym przez siebie terminie. I tak, między innymi statuuje art. 151² § 1 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy na wniosek pracownika. Udzielenie czasu wolnego w zamian za przepracowany ponad normy pracy czas może również nastąpić bez wniosku pracownika. Zatem prawo do udzielenia pracownikowi dni wolnych przysługuje wyłącznie pracodawcy, bądź podmiotom, które uprawnione są do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią art. 12 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, instytucje kultury działają na podstawie aktu o ich utworzeniu oraz statutu nadanego przez organizatora. Statut ten stanowi w § 2, że w rozumieniu przepisów prawa pracy Centrum Kultury Gminy jest pracodawcą dla zatrudnionych pracowników, a wobec

dyrektora czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje przewodniczący zarządu Gminy (obecnie Wójt). W związku z tym nawet, jeśli powódce przysługiwałoby prawo do dni wolnych w zamian za dni przepracowane poza godzinami pracy zgodnie z przepisami prawa, powinna była zwrócić się z wnioskiem do Wójta Gminy o udzielenie dni wolnych. Powinność taką potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie: B. G. - sekretarz gminy oraz S. K. - Wójt Gminy. Skoro powódka samowolnie udzieliła sobie dni wolnych od pracy, nie przychodząc do pracy w dniach 10 i 11 grudnia 2009 r. i nie informując o tym pracodawcy, to w sposób rażący naruszyła podstawowe obowiązki w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że poinformowała o zamierzonej nieobecności w pracy współpracownicy, które nie są jej pracodawcą ani przełożonymi i nie mają prawa udzielania powódce dni wolnych.

Sąd Rejonowy w swoich wywodach prawnych podkreślił, że do zgłaszania i usprawiedliwiania nieobecności przez kierowników jednostek organizacyjnych stosować należy zasady określone w przepisach powszechnie obowiązujących, w tym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Tym samym o przyczynie nieobecności z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia kierownik gminnej jednostki organizacyjnej powinien uprzedzić Wójta Gminy, co wynika wprost z brzmienia § 2 ust. 1 rozporządzenia, nie później niż w następnym dniu, czyniąc to osobiście lub przez drugą osobę, telefonicznie lub przy użyciu innego środka łączności albo też drogą pocztową, przy czym o zachowaniu terminu decyduje wówczas data stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu zawiadomienia może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami, jakimi jest obłożna choroba pracownika połączona z brakiem bądź nieobecnością domowników albo inne losowe zdarzenie. Powódka, jako kierownik jednostki organizacyjnej i jednocześnie przełożony zatrudnionych tamże pracowników, powinna dawać przykład stosowania się do powszechnie obowiązującego prawa i dlatego nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy w dniach 10 i 11 grudnia 2009 r. należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie

naruszyła również trybu obowiązującego przy odwołaniu dyrektora instytucji kultury, ponieważ Wójt Gminy zwrócił się do wskazanego przez powódkę Związku Muzeów Polskich z wnioskiem o wydanie opinii w sprawie odwołania powódki ze stanowiska Dyrektora Centrum Kultury Gminy.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją powódka podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 68 § 1 k.p. i art. 70 § 1 i § 3 k.p. w zw. z art. 3 k.p., art. 3¹ § 1 k.p. i art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 15 ust. 1,2 i 5 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w zw. z art. 31 i art. 33 ust. 5 ustawy o samorządzie gminnym na skutek oddalenia powództwa o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w części dotyczącej odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 listopada 2010 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok w punkcie I i II w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Centrum Kultury Gminy N. na rzecz powódki I. M. kwotę 11.115 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r. oraz 120 zł tytułem kosztów procesu, oddalił apelację dalej idącą oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń i są one niesporne, podobnie jak analiza prawna ustalonych faktów, która jest poprawna, z tym, że instancja odwoławcza zajmuje inne stanowisko wobec naruszenia przez powódkę obowiązku pracowniczego jakim było nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniach 10-11 grudnia 2009 r., nie uznając je za ciężkie w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w zarządzeniu o odwołaniu powódki Wójt Gminy użył zwrotu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków na zajmowanym stanowisku i naruszenie przepisów prawa pracy w związku z zajmowanym stanowiskiem, polegające na nieusprawiedliwieniu nieobecności”. Natomiast powódka usprawiedliwiła absencję, ale nie w sposób określony w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r., lecz ex post w formie wyjaśnienia przyczyn tego

zdarzenia, informując, że mimo choroby w dniach 10-11 grudnia 2009 r., nie pobrała zaświadczenia lekarskiego, ponieważ odbierała wolne za pracę w soboty i niedziele. Powódka należała do tej kategorii pracowników, od której można było wymagać pracy właśnie w soboty i niedziele ze względu na charakter kierowanej przez nią placówki, a z drugiej strony wiąże się ją przepisami ściśle formalnymi, sprowadzającymi się do obowiązku uzgodnienia zwolnień z organem prowadzącym. Oczywiście powódka jako dyrektor, a więc przełożona pracowników Centrum Kultury, nie może skutecznie powołać się na niezajomość przepisów dotyczących usprawiedliwienia nieobecności, ale nie zmienia to oceny jej postępowania, że nie było to ciężkie naruszenie.

W ocenie Sądu drugiej instancji, z obszernego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wybrał trafne tezy, ale w oderwaniu od stanów faktycznych, w jakich je sformułowano i niedostosowaniu ich w pełni do realiów rozpoznawanej sprawy. Sąd Okręgowy przyjął, że uchybienie powódki w istocie polegało na nieuzgodnieniu z organizatorem planowanej nieobecności, niż na nieusprawiedliwieniu tej nieobecności. Wobec Centrum Kultury Wójt Gminy w myśl przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej jest przede wszystkim organizatorem, zaś przepisy prawa pracy do stosunków między organizatorem a dyrektorem placówki kulturalnej stosuje się w sposób odpowiadający specyfice takiej jednostki. Stąd nieuzgodnienie przez powódkę dni wolnych z organizatorem nie może z góry przesądzać o zakwalifikowaniu tego czynu jako uchybienia o charakterze ciężkim. Co do podstawy zatrudnienia powódki i nieprawidłowości w konsultacji, to zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wyraził trafne poglądy, dokonując właściwej analizy mających zastosowanie w tej kwestii przepisów. W tej sytuacji powódce przysługuje jedynie odszkodowanie, albowiem nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jedynie do uchybień formalnych z zakresu uzgodnienia zwolnień od pracy i ich usprawiedliwiania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wywiodła strona pozwana, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w zw. z art. 298² k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na uznaniu, że przepisy rozporządzenia nie mają do powódki zastosowania a usprawiedliwienie nieobecności w pracy może nastąpić ex post nawet w sposób niezgodny z przepisami niniejszego rozporządzenia;
- § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w zw. z art. 298² k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na uznaniu, że przepisy rozporządzenia nie mają do powódki zastosowania, a usprawiedliwiona jest nieobecność w pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy nieudowodniona zaświadczeniem lekarskim wystawionym zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy;
- art. 151¹¹ § 1 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że w zamian za pracę w niedzielę pracownik może wziąć samodzielnie dzień wolny od pracy bez pisemnego wniosku o udzielenie dnia wolnego oraz bez zgody pracodawcy;
- art. 151⁹ § 9 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że powódce przysługuje dzień wolny w zamian za pracę w sobotę, podczas, gdy sobota nie jest dniem wolnym od pracy, w zamian za który to dzień pracownik może żądać innego dnia wolnego;
- art. 151² § 1 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez jego niezastosowanie

i uznanie, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik może udzielić samemu sobie czasu wolnego od pracy bez zgody pracodawcy;

- art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 26a ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powódka wykonywała pracę ponad obowiązujące ją normy czasu pracy dnia 21 listopada 2009 r. bez ustalenia obowiązujących powódkę norm czasu pracy oraz wbrew art. 151⁴ § 1 k.p. w zw. z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.;
- art. 3¹ k.p. w zw. z art. 11 i 13 ust. 2 pkt 3 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej poprzez uznanie, że Wójt Gminy jest organizatorem a przepisy prawa pracy do stosunków między organizatorem i dyrektorem placówki kulturalnej stosuje się w sposób odpowiadający specyfice takiej jednostki, tym samym więc powódka nie musiała uzgadniać z organizatorem dni, w których nie stawi się do pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia do zaskarżonego wyroku zmieniającego w całości sentencję wyroku Sądu pierwszej instancji w taki sposób, że nie wiadomo, czy podstawą prawną uznania żądania powódki za zasadne jest ustalenie, iż naruszenie przez nią obowiązków polegających na nieusprawiedliwieniu nieobecności nie było naruszeniem ciężkim, czy też, że nieobecność powódki była usprawiedliwiona, a jeśli tak, to czy w związku z przysługującym jej dniem wolnym za pracę w sobotę i w niedzielę, czy też wobec jej złego samopoczucia; stąd uzasadnienie wyroku jest zbyt lakoniczne i uniemożliwia całkowicie dokonania oceny toku wywodu, który doprowadził Sąd drugiej instancji do wydania orzeczenia całkowicie odmiennego od orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe podstawy skargi kasacyjnej strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach

zastępstwa procesowego we wszystkich instancjach, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów sądowych za obie instancje. W uzasadnieniu zarzutów strona pozwana podniosła, że niestawienie się do pracy wobec samodzielnego udzielenia sobie urlopu czy też dni wolnych za nadgodziny bądź wskutek innych zdarzeń zaistniałych po stronie pracownika, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem jednym z podstawowych i głównych obowiązków pracownika jest świadczenie pracy w określonych godzinach pracy. Natomiast zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy uznał żądanie powódki, ale nie wiadomo na jakiej podstawie, czy wobec usprawiedliwienia przez nią nieobecności (zaś obecność usprawiedliwiona nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych), czy poprzez uznanie naruszenia obowiązków pracowniczych za uchybienie lekkie, czyli tym samym uznanie, że powódka nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w sposób prawem przewidziany. Strona pozwana podniosła, iż w powszechnie przyjętym orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształcił się pogląd, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nieusprawiedliwiona nieobecności pracownika w pracy udzielenie „samemu sobie” czasu wolnego w zamian za pracę dodatkową (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r. I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 15 marca 1977 r. , I PRN 21/77, LEX nr 14369; z dnia 29 kwietnia 1977 r., I PRN 38/77, LEX nr 14378; ; z dnia 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80, LEX nr 14566; z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593; z dnia 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84, OSNC 1985 nr 10, poz. 158, z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 72/96, OSNP z 1997 r. nr 23, poz. 46, z dnia 14 grudnia 2000 r. I PKN 150/00, OSNP z 2002 r. nr 15, poz. 357, z dnia 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00, PPIPS 2002 nr 12, poz. 25, z dnia 16 czerwca 2004 r. I PK 639/03).

Strona pozwana stwierdziła, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, ale w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy zaskarżonym wyrokiem uznał, że powódka usprawiedliwiła absencję ex post wbrew przepisom rozporządzenia, gdyż odebrała wolne za prace w soboty i niedziele, choć w istocie była chora, jednakże

nie wzięła zwolnienia lekarskiego. Powódka nie zgłosiła jednak niezwłocznie pracodawcy nieobecności w pracy, choć o okoliczność tej wiedziała, nadto nie wiadomo, co było okolicznością uzasadniającą jej nieobecność, czy była to choroba, której wobec nie posiadania zwolnienia lekarskiego nie udowodniła dowodem wymaganym przepisami prawa, a to zwolnieniem lekarskim, czy też była to nieobecność w zamian za pracę w soboty i niedziele, na którą nie uzyskała zgody pracodawcy. Strona pozwana zarzuciła, że jakkolwiek traktować nieobecność powódki, to w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego jest to zawsze nieobecność nieusprawiedliwiona, która stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. W tym właśnie, zdaniem strony pozwanej, wyraża się oczywistość skargi kasacyjnej i jej interes społeczny mający na względzie zapewnienie jednolitości orzecznictwa i pewności prawnej dla umożliwienia pracodawcom działania w zaufaniu do prawa i do jego powszechnie obowiązującej wykładni.

Strona pozwana wskazała również na naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. podnosząc, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo i skrupulatnie ustalił stan faktyczny sprawy uznając, że powódka była nieobecna w pracy w dniach 10-11 grudnia 2009 r., nieobecności tej nie usprawiedliwiła w sposób przewidziany przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, a zgodnie z powołanym powyżej orzecznictwem nieusprawiedliwiona nieobecność stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tymczasem Sąd drugiej instancji, mimo przyjętego za własny stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy i akceptacji analizy prawnej ustalonych faktów, dokonał odmiennych ustaleń, nie wyjaśniając na jakiej podstawie i z jakich przyczyn uznał, że zachowanie powódki nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka pismem procesowym z dnia 29 marca 2011 r. wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Sąd Najwyższy konsekwentnie prezentuje stanowisko, że nie jest wykluczone oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jeśli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1997 r., II CKN 157/97, LexPolonica nr 405137; z dnia 22 sierpnia 2001 r., V CKN 348/00, Prokuratura i Prawo 2002 nr 6, poz. 40; z dnia 15 kwietnia 2005 r., I CK 756/04, LEX nr 301885, z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699; z dnia 9 czerwca 2009 r., II UK 403/08, LEX nr 523551; z dnia 2 lipca 2009 r., III SK 10/09, LEX nr 551869; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, LEX nr 533082; z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, LEX nr 558303; z dnia 16 października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286; z dnia 4 listopada 2009 r., I UK 142/09, LEX nr 564770).

Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. stanowi usprawiedliwioną podstawę kasacyjną naruszenia prawa wtedy, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu, zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, ponieważ treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 363/98, MoP 1999 r. nr 10; z dnia 7 października 2005 r., IV CK 122/05, LEX nr 187124; z dnia 4 stycznia 2007 r., VCSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 28 listopada 2007 r., V CSK 288/07, LEX nr 488983). Należy mieć na względzie, iż art. 328 § 2 k.p.c. zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy wyznaczony przepisami ustawy są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508).

Uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno więc zawierać ustosunkowanie się sądu do wszystkich istotnych zarzutów apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 48/08, LEX nr 453129; z dnia 11 grudnia 2008 r., IV CSK 331/08, LEX nr 487529). Ponadto należy mieć na

względnie, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza nie tylko zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), ale również nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 listopada 2002 r., V CKN 1348/00, LEX nr 77047; z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161; z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 219/03, OSNP 2004 r. nr 23, poz. 404; z dnia 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05, LEX nr 189904; z dnia 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157 oraz postanowienie z dnia 17 stycznia 2007 r., II CSK 321/06, LEX nr 428715). Uzasadnienie wyroku pełni ważną rolę procesową, ponieważ umożliwia sprawowanie nadzoru judykacyjnego. Z tego powodu zarówno Sąd pierwszej instancji, jak i Sąd drugiej instancji musi wytłumaczyć motywy rozstrzygnięcia w taki sposób, aby możliwa była ocena jego prawidłowości.

Odnosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy uznać należy, że trafnie zarzuca strona pozwana, iż uzasadnienie Sądu drugiej instancji uniemożliwia odczytanie motywów rozstrzygnięcia w taki sposób, aby możliwa była kontrola kasacyjna zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy uznając zasadność apelacji wskazał, że Sąd pierwszej instancji dokonał właściwych ustaleń i są one niesporne a analiza prawna ustalonych faktów jest poprawna. Skoro analiza prawna ustalonego stanu faktycznego jest poprawna, to rodzi się pytanie, jakie przesłanki faktyczne i prawne zadecydowały o zmianie zaskarżonego wyroku wskutek odmiennej oceny prawnej zebranego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ Sąd drugiej instancji postępowania dowodowego w sprawie nie uzupełniał.

W świetle art. 382 k.p.c. dokonanie przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów, bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, jest dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2003 r., IV CKN

1752/00, LEX nr 78279 oraz uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mająca moc zasady prawnej, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału jest nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu drugiej instancji i powinna zostać przeprowadzona w taki sposób, aby możliwa była ocena dokonanego wywodu prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001, II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000, II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

Wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził oceny dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający wskazanym powyżej warunkom. W szczególności Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, dlaczego w sposób odmienny dokonał oceny zachowania powódki, które zarówno w ocenie pracodawcy, jak i Sądu pierwszej instancji stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie, w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131). W swoich rozważaniach Sąd Okręgowy nie podaje z jakich przyczyn dokonał odmiennej kwalifikacji zachowania powódki, które w ocenie Sądu Rejonowego stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 k.p w sposób, który podlegałby

kontroli kasacyjnej. Nie jest wystarczające stwierdzenie, że nieuzgodnienie przez powódkę dni wolnych z organizatorem nie może z góry przesądzać o zakwalifikowaniu tego czynu jako uchybienia o charakterze ciężkim. Ponadto zauważyć należy, że Sąd drugiej instancji akceptując orzecznictwo Sądu Najwyższego, które zdaniem Sądu Rejonowego przemawia za uznaniem, iż powódka nie usprawiedliwiając nieobecności w pracy w dniach 10-11 grudnia 2009 r. w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze wskazuje, że w realiach tej sprawy orzecznictwo to nie może być brane pod uwagę, ale motywów takiej oceny nie podaje.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając sobie” zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002 nr 15, poz. 357, z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82; z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 odnoszący się do obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu „na żądanie” pracownika, z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847) i w taki sposób zakwalifikował zachowanie powódki Sąd Rejonowy. Natomiast Sąd Okręgowy uznając analizę prawną ustalonych przez Sąd Rejonowy faktów za poprawną, uznał następnie, że nieuzgodnienie przez powódkę dni wolnych z organizatorem nie może z góry przesądzać o zakwalifikowaniu tego czynu jako uchybienia o charakterze ciężkim.

Powyższe okoliczności wskazują, że z jednej strony Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, z drugiej zaś, zastąpił je w najistotniejszych momentach własnymi, odmiennymi ustaleniami, które pozostają w sprzeczności z ustaleniami Sądu Rejonowego, co uniemożliwia kontrolę kasacyjną wyroku. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07 (M. Prawn. 2007 nr 17, s. 930) stwierdził, że brak uniemożliwiający odczytanie motywów rozstrzygnięcia jest wystarczającym powodem uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Z tych względów Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.