



Sygn. akt III PK 50/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W. A.

przeciwko Zamkowi [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 15 listopada 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz
strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 maja 2013 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w S. oddalił powództwo W. A. przeciwko Zamkowi [...] o przywrócenie
do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Zamku od 1 października 1993 r., w tym od 1 stycznia 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 1 lutego 1996 r. do 20 października 2008 r. zajmowała stanowisko głównego instruktora-kierownika działu imprez. W dniu 21 października 2008 r. Marszałek Województwa [...] powołał powódkę na stanowisko dyrektora pozwanego Zamku na czas określony do dnia 21 października 2010 r. Po upływie tego okresu, z dniem 21 października 2010 r. Marszałek Województwa powierzył powódce dalsze pełnienie obowiązków dyrektora („p.o. dyrektora”) do czasu powołania na to stanowisko nowej osoby wyłonionej w drodze konkursu. Wiosną 2010 r. pozwany Zamek - w ramach współfinansowanego przez Ministerstwo Kultury programu „[...]” - zamierzał wydać publikację książkową (1.000 egzemplarzy) zatytułowaną roboczo „[...]”, celem popularyzowania historii Zamku wśród dzieci. Powódka zleciła druk tego opracowania Agencji Reklamowej M. spółce jawnej. Koszt druku został wyceniony na kwotę 14.800 zł netto. Usługa miała być wykonana do dnia 27 października 2010 r. Jednak prace nad książką przedłużały się i w wyniku rozmów prowadzonych między pracownikami Zamku a drukarnią wydrukowano jedynie 10 „prototypowych” egzemplarzy opracowania zatytułowanego „[...]”. Jego szata graficzna odbiegała od treści pierwotnego zamówienia a koszt jednostkowy opiewał na kwotę 70 zł. Powódka niezadowolona z wysokich - jej zdaniem - kosztów realizacji zamówienia postanowiła w grudniu 2010 r. wstrzymać prace nad książką. W dniu 29 października 2010 r. Agencja Reklamowa M. wystawiła fakturę VAT na kwotę 14.800 zł netto (18.056 zł brutto) tytułem usługi drukarskiej zamówionej przez Zamek. Powódka zatwierdziła tę kwotę do wypłaty przelewem. Realizacja faktury nastąpiła w dniu 3 listopada 2010 r. Powódka była świadoma, że zamówiona książka nie została wydrukowana, tym niemniej zleciła realizację faktury, bo chciała doprowadzić do rozliczenia w terminie (do końca grudnia 2010 r.) całości projektu wydawniczego. Nierozliczenie projektu w tym terminie mogło narazić Zamek na zwrot dotacji otrzymanej z Ministerstwa Kultury. Ostatecznie do wydruku książki objętej zleceniem nie doszło. W dniu 3 lutego 2011 r. powódka została zwolniona z pełnienia obowiązków dyrektora Zamku. Tego dnia obowiązki dyrektorskie zostały powierzone B. I., którą powołano na stanowisko dyrektora z dniem 28 kwietnia 2011 r. Od dnia 4 lutego 2011 r.

powódce przydzielono stanowisko głównego instruktora-kierownika działu imprez. O tym, że zlecenie na druk książki nie zostało zrealizowane pomimo opłacenia faktury, B. I. dowiedziała się w marcu 2011 r. od jednego z pracowników Zamku, po czym niezwłocznie podjęła czynności zmierzające do wyjaśnienia przyczyn tego zdarzenia. W dniu 29 marca 2011 r. powódka otrzymała pocztą pismo sporządzone przez B. I. (jako osobę pełniącą obowiązki dyrektora Zamku) o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez doprowadzenie do realizacji faktury za niewykonaną usługę drukarską, co naraziło pracodawcę na szkodę w mieniu w wysokości 17.875 zł. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że zachowanie powódki będące podstawą rozwiązania z nią stosunku pracy przez pracodawcę było przedmiotem postępowania karnego, które zakończyło się prawomocnym wyrokiem warunkowo umarzającym postępowanie karne w stosunku do powódki na jednoroczny okres próby.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo o przywrócenie do pracy jest bezzasadne, bo rozwiązanie stosunku pracy z powódką było prawidłowe. Według Sądu, pozwany pracodawca dochował terminu z art. 52 § 2 k.p., bo jego bieg rozpoczął się dopiero w marcu 2011 r., kiedy to nowa osoba pełniąca obowiązki dyrektora Zamku (B. I.) uzyskała dostateczną wiedzę o tym, że zamówienie na druk książki - pomimo zapłaty za usługę - nie zostało wykonane. Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódka została powołana na stanowisko dyrektora Zamku w trybie przewidzianym w art. 68 k.p. To oznaczało, że pomiędzy stronami doszło do nawiązania stosunku pracy z powołania na czas określony. W okresie, w którym powódka pełniła funkcję dyrektora Zamku jej zwierzchnikiem - zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. - był Marszałek Województwa [...]. Jednomiesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. powinien zatem biec od dnia, w którym Marszałek Województwa uzyskał wiedzę na temat ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Tymczasem w sprawie było niesporne, że Marszałek Województwa do dnia 3 lutego 2011 r. (kiedy powódka przestała pełnić obowiązki dyrektora) nie dysponował informacją o nieprawidłowościach, jakich dopuściła się powódka. Zdaniem Sądu Rejonowego, wobec powierzenia B. I. z dniem 3 lutego 2011 r. obowiązków dyrektora Zamku,

uległ rozwiązaniu stosunek pracy z powołania, w jakim powódka pozostawała od dnia 21 października 2008 r. Z kolei, „przydzielenie” powódce od dnia 4 lutego 2011 r. stanowiska głównego instruktora-kierownika działu imprez, w świetle pozostałych okoliczności faktycznych (honorowania przez pracodawcę zwolnień lekarskich oraz wniosków urlopowych powódki) - mimo braku pisemnej umowy o pracę - świadczy o tym, że tego dnia pomiędzy stronami doszło do nawiązania w sposób dorozumiany umownego stosunku pracy. Wobec tego po dniu 3 lutego 2011 r. jedyną osobą uprawnioną do podejmowania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki była B. I., która - w świetle ustaleń faktycznych sprawy - nie uchybiła terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 k.p. Ponadto Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, skoro jej zachowanie wyczerpywało znamiona ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków służbowych. Powódka w spornym okresie sprawowała ogólne kierownictwo nad bieżącą działalnością Zamku, decydowała o jego finansach i wydatkach celowych. Pomimo wydania polecenia realizacji płatności za fakturę, nie podjęła żadnych czynności zmierzających do wznowienia druku książki. Wydatkując kwotę objętą fakturą bez zapewnienia realizacji świadczenia ze strony drukarni, powódka doprowadziła do nieuzasadnionego uszczuplenia majątku pracodawcy i wyrządziła mu szkodę. Jest to istotne również z tego względu, że decyzję o wypłacie środków pieniężnych objętych fakturą powódka podjęła przed upływem terminu rozliczenia projektu, w ramach którego książka była przygotowywana do publikacji.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. Tytułem uzupełnienia wywiódł, że zgodną wolą stron było, aby po upływie okresu piastowania przez powódkę stanowiska dyrektora Zamku, został pomiędzy nimi nawiązany ponownie stosunek pracy na warunkach obowiązujących sprzed daty powołania (sprzed 21 października 2008 r.). Świadczy o tym nie tylko powrót powódki na stanowisko zajmowane przed powołaniem, ale również to, że pracodawca w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy powołał się na umowę

o pracę zawartą między stronami w 1993 r. (zakładając tym samym ciągłość istnienia stosunku pracy). Według Sądu odwoławczego, pracodawca nie wiedział, że w związku z powołaniem powódki na stanowisko dyrektora, jej dotychczasowy stosunek pracy (umowny) uległ rozwiązaniu. Tym samym powierzenie powódce obowiązków dyrektora Zamku musi być traktowane jako czynność dokonana w trybie art. 42 § 4 k.p. Ponadto, błędne określenie daty zawarcia umowy o pracę, co nastąpiło w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy, nie oznacza, że wolą pracodawcy było rozwiązanie innej umowy niż ta, która ostatnio wiązała strony. Powódka dostatecznie jasno zrozumiała treść oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy, skoro pierwotnie wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy (zmienionym dopiero w postępowaniu apelacyjnym na roszczenie odszkodowawcze). W tych okolicznościach apelacja powódki była nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 15 ust. 1 i 4 oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. Nr 114, poz. 493 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 406 ze zm.) w związku z art. 68 § 1 w związku z art. 42 § 4 k.p. - w wyniku przyjęcia, że „organ zarządzający organizatora samorządowej instytucji kultury (Y) mógł powierzyć powódce - na zasadzie powołania - funkcję osoby pełniącej obowiązki dyrektora instytucji kultury” i że „marszałek województwa może zawrzeć umowę o pracę w imieniu samorządowej instytucji kultury - utrzymując tym samym ciągłość zatrudnienia i tożsamość pracodawcy - z osobą, która w tej instytucji miałyby sprawować funkcję osoby pełniącej obowiązki dyrektora”; 2) art. 42 § 4 k.p. - wskutek uznania, że „marszałek województwa zachodniopomorskiego mógł powierzyć powódce stanowisko pełniącej obowiązki dyrektora, w sytuacji gdy w chwili powierzenia powódka nie była pracownikiem instytucji kultury”; 3) art. 3 w związku z art. 3¹ § 1 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - przez przyjęcie, że „podstawą rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem samorządowej instytucji kultury mogą być zarzuty mające swoje źródło w uchybieniach pracownika, jakich dopuścić się on miał w przeszłości, tj. podczas zatrudnienia w tej samej samorządowej instytucji kultury, jednakże na podstawie innego stosunku pracy i na

innym stanowisku”; 4) art. 30 § 3 w związku z art. 56 § 1 k.p. - wskutek przyjęcia, że pozwany pracodawca skutecznie rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w sposób dorozumiany w dniu 4 lutego 2011 r., chociaż pracodawca nie złożył w tym przedmiocie oświadczenia na piśmie; 5) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p. - przez przyjęcie, że „brak zawarcia przez osobę reprezentującą zleceniodawcę z wykonawcą dzieła aneksu przedłużającego termin realizacji zamówienia oraz skierowanie do zapłaty wystawionej przez zleceniodawcę przed dostarczeniem towaru faktury VAT stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (Y) uprawniające pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę zawartej w sposób dorozumiany w dniu 4 lutego 2011 r. bez wypowiedzenia, z winy pracownika”; 6) art. 642 § 1 k.c. - przez uznanie, że wynagrodzenie za wykonanie dzieła należy się wykonawcy w każdym przypadku dopiero po oddaniu całego dzieła.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie skargi kasacyjnej powódka wskazała między innymi na występujące w sprawie zagadnienie prawne dotyczące ustalenia, jakie znaczenie prawne należy przypisać powierzeniu osobie fizycznej, niebędącej pracownikiem instytucji kultury, funkcji „osoby pełniącej obowiązki dyrektora samorządowej instytucji kultury”. Wobec tego zachodzi konieczność wyjaśnienia, czy powierzenie pełnienia takiej funkcji następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia), czy też stosunku pracy (a jeśli tak - to czy na podstawie powołania, czy też umowy o pracę). Zdaniem powódki, należy przy tym rozstrzygnąć, pomiędzy jakimi podmiotami dochodzi do nawiązania tego stosunku prawnego. Według powódki, kwestia tymczasowego powierzenia obowiązków kierowniczych w samorządowych instytucjach kultury nie jest uregulowana żadnymi przepisami. Nie wiadomo, w jakim charakterze i na jakiej podstawie osoby powoływane przejściowo na stanowiska kierownicze w instytucjach kultury, wykonują swoje obowiązki, a także jaki jest zakres ich odpowiedzialności. W ocenie skarżącej, należałoby uznać, że jest to raczej „swoistego rodzaju umowa zlecenia” (odmiana kontraktu menedżerskiego). Z tej przyczyny należy przyjąć, że sprawowanie przez powódkę funkcji „p.o. dyrektora” Zamku w okresie od 22 października 2010 r. do 3 lutego 2011 r. (czyli po upływie okresu objętego powołaniem na stanowisko dyrektora) może być kwalifikowane jedynie jako

czynność wykonywana w ramach stosunku cywilnoprawnego (nawiązanego na podstawie umowy zlecenia). Nie może być ono uznane za wykonywanie pracy powierzonej w trybie art. 42 § 4 k.p., bo w tym zakresie marszałek województwa - jako organ reprezentujący organizatora instytucji kultury - nie posiadał żadnych kompetencji przyznanych ustawowo do występowania za pracodawcę.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej kwoty 14.613 zł tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a ponadto o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi, a ponadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Nawiązując do tezy przedstawionej przez skarżącą, że po „wygaśnięciu” powołania jej na stanowisko dyrektora (21 października 2010 r.) przestała być pracownicą pozwanego Zamku i w okresie od 22 października 2010 r. do 3 lutego 2011 r. wykonywała powierzone jej tymczasowo obowiązki „p.o. dyrektora” na podstawie „swoistego rodzaju umowy zlecenia”, trzeba w pierwszej kolejności zaznaczyć, że skarżąca w pozwie zgłosiła roszczenie o przywrócenie do pracy w pozwanym Zamku na dotychczas zajmowanym stanowisku kierownika działu imprez artystycznych (to roszczenie powódka zmieniła na roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w toku postępowania apelacyjnego). Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia jest właściwe jedynie w odniesieniu do stosunku pracy (art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p.). Nie przysługuje ono natomiast (według przepisów prawa materialnego) w przypadku innych stosunków prawnych, nawiązanych w oparciu o umowy cywilnoprawne (np. zlecenia). Skoro więc powódka pierwotnie domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Zamku, to tym samym zakładała, że stosunek prawny, który łączył ją ze stroną pozwaną w okresie poprzedzającym wytoczenie powództwa, był stosunkiem pracy, a nie stosunkiem nawiązanym na podstawie umowy

cywilnoprawnej. Gdyby powódka wykonywała obowiązki „p.o. dyrektora” na podstawie „swoistego rodzaju umowy zlecenia”, to jej roszczenie o przywrócenie do pracy byłoby bezzasadne bez potrzeby badania jakichkolwiek dalszych okoliczności, gdyż przepisy prawa materialnego dotyczące umowy zlecenia nie przewidują możliwości realizacji takiego roszczenia.

Zasadność zgłoszonego przez powódkę roszczenia o restytucję stosunku pracy (zamienionego w trakcie rozprawy apelacyjnej na roszczenie o odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy) została poddana przez Sądy orzekające wnikliwej analizie, w szczególności co do tego, czy strona pozwana dochowała terminu z art. 52 § 2 k.p. oraz czy zarzucane powódce uchybienia w zakresie sposobu wydatkowania środków publicznych uprawniały pozwanego pracodawcę do zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka w toku postępowania przed Sądami obu instancji konsekwentnie podtrzymywała roszczenie o restytucję stosunku pracy (a w ostatniej fazie procesu o roszczenie odszkodowawcze przewidziane w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p.) i nie oponowała przeciwko prowadzonym czynnościom procesowym zmierzającym do wyjaśnienia, czy w stanie faktycznym sprawy ziściły się przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i czy pracodawca nie naruszył terminu z art. 52 § 2 k.p. Powyższe okoliczności świadczą jednoznacznie o tym, że w rozpoznawanej sprawie nie było negowane (w aspekcie faktycznym i prawnym), że w spornym okresie strony pozostawały ze sobą w stosunku pracy, a nie w stosunku cywilnoprawnym kreowanym przez „swoistego rodzaju umowę zlecenia”. To zaś prowadzi do wniosku, że sprawa bez wątplenia należy do kategorii spraw z zakresu prawa pracy podlegających rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym (art. 459 i następane k.p.c.). Gdyby było inaczej (strony łączyła umowa zlecenia), to zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy byłoby oczywiście bezzasadne (w świetle prawa materialnego), gdyż z umowy zlecenia (innej umowy cywilnoprawnej) takie roszczenie nie przysługuje. Gdyby natomiast okazało się, że sprawa nie kwalifikowała się do rozpoznania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (z tej przyczyny, że strony łączył inny stosunek prawny niż stosunek pracy), to powództwo o odszkodowanie nie mogłoby zostać oddalone, a co

najwyżej sprawa powinna zostać przekazana do rozpoznania w trybie „zwykłym” (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 226; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 1, s. 127, z glosą A. Musiały i z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 76 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 187, z glosą M. Nawrockiego). W każdym razie - w kontekście wskazanej przez powódkę podstawy faktycznej i prawnej zgłoszonych roszczeń wywodzonych ze stosunku pracy - Sądy obu instancji nie miały żadnych podstaw do szczegółowego rozważania, czy po 21 października 2010 r. stosunek prawny łączący strony nie był już stosunkiem pracy. Dlatego też analizowały jedynie, jakiego rodzaju był to stosunek pracy (nawiązany, na jakiej podstawie), a nie czy był to stosunek pracy. Kwestię tę można więc podsumować w ten sposób, że z ustaleń faktycznych stanowiących postawę zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, iż sposób wykonywania czynności przez powódkę po dniu 21 października 2010 r. był właściwy dla zakwalifikowania ich jako zatrudnienia pracowniczego. Był to więc stosunek pracy zgodnie z art. 22 k.p., a przedstawiona w skardze kasacyjnej (po raz pierwszy) koncepcja, że był to „swoisty rodzaj umowy zlecenia” jest nietrafna ze względów faktycznych i prawnych.

Powódka początkowo była zatrudniona w pozwanym Zamku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i zajmowała stanowisko głównego instruktora-kierownika działu imprez. Z dniem 21 października 2008 r. stosunek zatrudnienia, jaki dotychczas łączył powódkę ze stroną pozwaną, uległ zasadniczej modyfikacji wynikającej z powołania na okres 2 lat (do dnia 21 października 2010 r.) na stanowisko dyrektora pozwanej instytucji kulturalnej. Sądy obu instancji uznały, że w dniu 21 października 2008 r. - w wyniku powołania powódki na stanowisko dyrektora Zamku - jej dotychczasowy stosunek pracy (umowny i bezterminowy) uległ zakończeniu (zgodnie z wolą obu stron) i jednocześnie został nawiązany nowy stosunek pracy, z powołania na czas określony. Po upływie dwuletniego okresu powołania (po dniu 21 października 2010 r.) stosunek pracy z powołania uległ

rozwiązaniu (z upływem czasu, na jaki został zawarty), ale strony nawiązały kolejny stosunek pracy (umowny). Treść tego umownego stosunku pracy początkowo (do dnia 3 lutego 2011 r.) była tożsama z treścią stosunku pracy z powołania (gdyż powódka jako „p.o. dyrektora” wykonywała te same obowiązki co dyrektor w okresie powołania), natomiast z dniem 4 lutego 2011 r. ów stosunek uległ przekształceniu w ten sposób, że powódka została zatrudniona na warunkach obowiązujących sprzed daty powołania na stanowisko dyrektora (sprzed 21 października 2008 r.).

Co się tyczy kwestii związanej z ustaleniem podstawy nawiązania stosunku pracy między instytucją kultury a jej dyrektorem, to w orzecznictwie sądowym wyrażano zapatrywanie, że powołanie dokonane na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stanowiło podstawę nawiązania stosunku pracy z powołania w rozumieniu art. 68 k.p. (tak przyjął Sąd Najwyższy w szczególności w uchwale z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04, OSNP 2005 nr 9, poz. 123; OSP 2005 nr 11, poz. 135, z glosą A. Dubowik; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 4, poz. 16, z glosą J. Steliny; Monitor Prawa Pracy 2007 nr 11, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz w wyrokach z dnia 5 lipca 1995 r., I PRN 34/95, OSNAPiUS 1995 nr 24, poz. 300; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 65/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 6 i z dnia 26 września 2000 r., I PKN 41/00, LexPolonica nr 4956714). Pogląd ten należy uznać za kontrowersyjny, zwłaszcza w kontekście orzecznictwa dotyczącego innych przypadków posługiwania się przez ustawodawcę podobnymi sformułowaniami o „powołaniu” na określone stanowiska (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2003 r., III PZP 19/02, OSNP 2003 nr 14, poz. 329; OSP 2004 nr 11, poz. 146, z glosą A. Dubowik oraz wyrok z dnia 12 lipca 2007 r., I PK 45/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 255; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 111, z glosą K. Paczoski; w literaturze w szczególności R. Borek-Buchajczuk: Powołanie niewłaściwe, PiZS 2011 nr 1, s. 28). Nie przesądzając tej kwestii (gdyż nie jest to konieczne dla rozstrzygnięcia istoty sporu), należy zauważyć, że problem ten występował w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2012 r., kiedy to weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, która wprowadziła nowy art. 15 ust. 7 stanowiący, że „w sprawach

dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie przepisy art. 68-72 Kodeksu pracy”. Od wejścia w życie tej nowelizacji nie powinno budzić wątpliwości, że dyrektor instytucji kultury jest zatrudniony na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie istotne jest, że w okolicznościach faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku należy w każdym razie przyjąć, że bezpośrednio po upływie dwuletniego okresu pełnienia przez powódkę funkcji dyrektora pozwanego Zamku (na podstawie powołania) strony nawiązały nowy, umowny stosunek pracy w sposób dorozumiany (przez czynności konkludentne). Świadczy o tym to, że z dniem 22 października 2010 r. (następnego dnia po zakończeniu dwuletniego okresu powołania), powódka została przez pracodawcę dopuszczona do wykonywania obowiązków „p.o. dyrektora” i faktycznie je wykonywała za wynagrodzeniem do dnia 3 lutego 2011 r., kiedy te obowiązki przejęła inna pracownica. Z tego względu za nietrafny należy uznać pogląd Sądu Okręgowego, że po dniu 21 października 2010 r. powierzenie powódce obowiązków dyrektora Zamku było czynnością dokonaną w trybie art. 42 § 4 k.p. Strony stosunku pracy (także nawiązanego w sposób dorozumiany) mogą swobodnie ukształtować jego treść w zakresie rodzaju pracy (zakresu obowiązków). Z punktu widzenia prawa pracy nie ma więc przeszkód, aby zakres obowiązków pracownika instytucji kultury został ukształtowany w sposób odpowiadający obowiązkom jej dyrektora (w tym znaczeniu prawnopracowniczym jest to „p.o. dyrektora”).

Rozpatrując - na gruncie prawa pracy - dopuszczalność wykonywania przez powódkę czynności „p.o. dyrektora” po upływie okresu powołania na stanowisko „dyrektora” Zamku, trzeba powiedzieć, że pełnienie od 22 października 2010 r. przez powódkę na podstawie umownego stosunku pracy (zawartego konkludentnie) tych samych czynności (dyrektorskich), które wcześniej wykonywała jako osoba zatrudniona na podstawie powołania było możliwe, jeśli taką wolę wyraziły obie strony (art. 11 k.p.). Dopuszczalność nawiązania stosunku pracy o określonej treści w sposób dorozumiany, w szczególności przez dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy za wynagrodzeniem, nie jest kwestionowana w orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1977 r., I PRN 112/77,

LexPolonica nr 318096; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 735/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 570; z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145; OSP 2006 nr 1, poz. 7, z glosą Ł. Pisarczyka; a ze starszego orzecznictwa z dnia 5 grudnia 1933 r., C I 1869/33, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych 1935, poz. 103 i z dnia 9 kwietnia 1935 r., C I 2574/34, Gazeta Sądowa Warszawska 1935 nr 45, s. 628). Dotyczy to również przypadku, gdy strony w sposób dorozumiany kontynuują (na dotychczasowych warunkach) zatrudnienie w okresie, który przypada bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego stosunku pracy. Wówczas dochodzi do „przedłużenia” stosunku pracy, a nie do zawarcia stosunku prawnego w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok OSPiUS w Warszawie z dnia 7 maja 1975 r., I P 395/75, Służba Pracownicza 1975 nr 11, s. 40). Nie ma też przeszkód, aby po rozwiązaniu (wygaśnięciu) stosunku pracy z powołania, strony (także przez czynności konkludentne) nawiązały umowny stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 164/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 213 oraz z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 551/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 290).

Skoro więc powódka po upływie dwuletniego okresu, w ciągu którego sprawowała funkcję dyrektora (i zarazem po ustaniu stosunku pracy z powołania) została dopuszczona przez pracodawcę do wykonywania za wynagrodzeniem (w charakterze „p.o. dyrektora”) tych samych czynności, które uprzednio wykonywała jako dyrektor Zamku, to należy uznać, że w dalszym ciągu świadczyła na rzecz strony pozwanej pracę, tyle, że na podstawie umownego stosunku pracy. Przy założeniu, że powódka z dniem powołania na stanowisko dyrektora (21 października 2008 r.) rozwiązała w sposób definitywny pierwszy stosunek pracy (nawiązany na podstawie pisemnej umowy o pracę na czas nieokreślony), to po dniu 21 października 2010 r. w wyniku czynności konkludentnych nawiązała z pozwanym kolejny (umowny) stosunek pracy, mimo że strony nie sporządziły pisemnej umowy. Umowny stosunek pracy, który został nawiązany w taki właśnie sposób, podlegał reżimowi wynikającemu z Kodeksu pracy, a to oznacza, że jego treść mogła zostać odpowiednio modyfikowana (w szczególności przez wyznaczenie pracownicy nowego zakresu obowiązków). Oczywiście jest również, że nawiązany konkludentnie umowny stosunek pracy mógł zostać rozwiązany przez

którákolwiek ze stron za wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W konsekwencji nie można zgodzić się ze skarżącą, że - piastując funkcję „p.o. dyrektora” Zamku w okresie od 22 października 2010 r. do 3 lutego 2011 r. - mogła świadczyć taką pracę tylko na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie w ramach stosunku pracy. Odwołanie się w skardze do poglądu wyrażonego w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z dnia 24 września 2009 r., III SA/Lu 295/09 (LEX nr 530485), zgodnie z którym „powołanie na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora instytucji kultury jest niedopuszczalne”, jest nietrafne co najmniej z dwóch przyczyn. Po pierwsze, stanowisko to zostało wyrażone w sprawie, której przedmiotem była ocena legalności aktu administracyjnego wydanego przez organ administracji publicznej (a nie ocena prawidłowości czynności prawnej z zakresu prawa pracy podejmowanej przez pracodawcę wobec pracownika), zaś po drugie - orzeczenie, na które powołała się skarżąca (wydane przez sąd administracyjny orzekający w pierwszej instancji) zostało uchylone wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 marca 2010 r., II OSK 23/10 (LEX nr 597502), w którym przyjęto, iż uprawnienia organu administracji publicznej (w tym konkretnym przypadku - starosty) w stosunku do pracownika samorządowego wynikają z faktu nawiązania stosunku pracy, a nie z faktu, że starosta jest organem władzy publicznej. W konsekwencji Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że przedmiotowa kwestia nie podlegała w ogóle kognicji sądów administracyjnych.

Skoro powódka w okresie piastowania funkcji „p.o. dyrektora” była pracownicą pozwanego Zamku, bo została wówczas zatrudniona w sposób dorozumiany na podstawie umowy o pracę, to oczywiście chybiony jest kasacyjny zarzut dotyczący obrazy art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 15 ust. 1 i 4 oraz art. 16 ust. 2 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w związku z art. 68 § 1 k.p. (zarzut naruszenia art. 42 § 4 k.p. nie ma istotnego znaczenia).

Nieuzasadniony jest także zarzut obrazy art. 30 § 3 w związku z art. 56 § 1 k.p., bowiem - wbrew temu, co twierdzi skarżąca - pozwany pracodawca skutecznie złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. W świetle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy powódka

doskonale zdawała sobie sprawę, że pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy nawiązany przez czynności konkludentne po dniu 21 października 2010 r. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że pracodawca w piśmie rozwiązującym stosunek pracy stwierdził, że rozwiązuje umowę o pracę zawartą w 1993 r. Skoro ta umowa została już wcześniej rozwiązana (w dacie powołania powódki na stanowisko dyrektora - 21 października 2008 r.), to nie mogła zostać rozwiązana po raz drugi. Dlatego Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że błędne oznaczenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę, którą zamierzał z powódką rozwiązać ze skutkiem natychmiastowym, nie miało wpływu na skuteczność i prawidłowość tej czynności prawnej, bo w świetle ustaleń faktycznych sprawy obydwu stronom było wiadome, który stosunek pracy jest rozwiązywany. Omawiana sytuacja jest podobna do tej, w której pracodawca omyłkowo wskazuje błędną podstawę prawną oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy lub gdy jej w ogóle nie wskazuje, albo gdy wadliwie nazywa czynność prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy. W tych przypadkach Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że takie błędy pozostają z reguły bez wpływu na skuteczność czynności prawnej pracodawcy (por. wyroki z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 13; z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 193/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 859; OSP 2001 nr 7-8, poz. 102, z glosą R. Szarka; z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 692 i z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 936/00, PiZS 2002 nr 11, s. 38).

Powódka nie ma racji również w zakresie, w jakim uważa, że uchybienia, których miała się dopuścić jako zatrudniona na innym stanowisku i w ramach innego stosunku pracy niż ten, który został rozwiązany, nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy. W tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie podniesione w skardze zarzuty dotyczące obrazy przepisów art. 3 w związku z art. 3¹ § 1 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 642 § 1 k.c. (rozpatrywane łącznie). Jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego podstawą faktyczną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy może być zachowanie pracownika również w trakcie wcześniejszego stosunku pracy

łączącego te same strony, o którym pracodawca dowiedział się dopiero w czasie realizowania kolejnego stosunku pracy nawiązanego bezpośrednio po ustaniu poprzedniego (taki pogląd w odniesieniu do przesłanki z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wyrażono w wyrokach z dnia 13 stycznia 1986 r., I PRN 116/85, OSNCP 1986 nr 11, poz. 186 i z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 350, a w starszej judykaturze w orzeczeniu z dnia 11 września 1935 r., I C 233/35, OSN 1936 nr 5, poz. 180). W związku z tym trzeba stwierdzić, że chociaż czyn, który został powódce zarzucony w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, skarżąca popełniła w czasie, kiedy wykonywała obowiązki dyrektora Zamku (a więc w czasie trwania poprzedniego stosunku pracy), to nie ma to znaczenia dla oceny prawidłowości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ocena tych okoliczności mogłaby mieć wpływ na uznanie przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. Jednak powódka nie sformułowała w postawach kasacyjnych zarzutu naruszenia tego przepisu a Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Co do oceny zachowania powódki, które stanowiło podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to - mając na uwadze całokształt ustalonych okoliczności faktycznych - należy uznać, że czyn, jakiego dopuściła się powódka był ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych osoby piastującej stanowisko dyrektora („p.o. dyrektora”) samorządowej instytucji kultury. Powódka zajmowała kierownicze stanowisko, z piastowaniem którego wiązały się nie tylko uprawnienia decyzyjne, ale również najwyższy stopień odpowiedzialności za sposób funkcjonowania całej kierowanej przez nią jednostki. W takim razie należy jej stawiać wyższe (niż szeregowym pracownikom) wymagania w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1969 r., II PR 86/69, OSNCP 1970 nr 4, poz. 61). Ocena w tym przedmiocie musi również uwzględniać, że powódka kierowała instytucją kultury należącą do jednostki samorządu terytorialnego (samorządu województwa), a więc dysponowała środkami publicznymi przeznaczonymi na ściśle określone cele (na realizację działalności kulturalnej). To zaś wymagało od powódki szczególnej troski i dbałości o finanse publiczne, którymi zarządzała w imieniu organizatora działalności

kulturalnej (samorządu województwa). W tej sytuacji zezwolenie powódki na dokonanie wypłaty kwoty 14.800 zł (powiększonej o należny podatek VAT) za usługę drukarską, która w rzeczywistości nie została wykonana, było przejawem niegospodarności i naruszeniem zasad dysponowania środkami publicznymi. Nawet gdyby się okazało, że w wyniku tego zdarzenia pozwany pracodawca, bezpośrednio nie poniósł szkody majątkowej (bo wadliwie zadysponowane przez powódkę środki pochodziłyby ze źródeł zewnętrznych, np. z budżetu państwa w części pozostającej w dyspozycji Ministra Kultury), to już samo zagrożenie jego interesów (także w sferze niematerialnej) uprawniało go do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego 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, z glosą A. Sobczyka; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el. 2008, z glosą J. Jankowiaka; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 i z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej). Z tej przyczyny nie mają znaczenia argumenty przywoływane przez skarżącą, że zgodnie z treścią umowy o dzieło, której przedmiotem był druk publikacji książkowej, wykonawcy dzieła (drukarni) należało się od Zamku wynagrodzenie „po dostarczeniu faktury VAT” (a więc jeszcze przed wykonaniem dzieła, na co zezwalał art. 642 § 1 k.c.).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oparto na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).