

Wyrok z dnia 9 września 2004 r.

I PK 396/03

Odmowa udzielenia zwolnienia od pracy w celu prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym nie jest poleceniem dotyczącym pracy, którego pracownik może nie wykonać z powodu sprzeczności z prawem (art. 100 § 1 k.p. i § 13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 września 2004 r. sprawy z powództwa Andrzeja K. przeciwko P.T.C. - Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 12 lutego 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Andrzej K. w pozwie z dnia 21 grudnia 2000 r. żądał od P.T.C. Spółki z o.o. w W. odszkodowania w kwocie 24.285,69 zł za niezgodne z prawem niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Podniósł, że od dnia 11 grudnia 2000 r. wykorzystał przysługujące mu zwolnienie w czasie niezbędnym do prowadzenia zajęć na kursie zawodowym, a uczynił tak dlatego, że pracodawca, odmawiając udzielenia mu urlopu w związku z prowadzeniem kursów w dniach od 11 do 13 grudnia 2000 r., naruszył § 13 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Zdaniem powoda, taką bezprawną decyzją pracodawcy nie był on związany (art. 100 § 1 k.p.).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, twierdząc, że nie była zobowiązana do wyrażenia zgody na udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego, gdyż jego prośba obejmowała okres przekraczający przewidzianą w przepisach tygodniową normę zwolnienia, to zaś, że powód rozpoczął urlop, mimo braku zgody, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2001 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, ustalając, że Andrzej K. był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od dnia 11 sierpnia 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze eksperta do spraw środków trwałych i inwestycji na czas określony do dnia 28 lutego 2001 r. W dniu 8 grudnia 2000 r. zwrócił się do pracodawcy o udzielenie mu trzech dni urlopu bezpłatnego w okresie od dnia 11 do dnia 13 grudnia 2000 r., podając, że w tym czasie będzie prowadził szkolenia na kursie zawodowym, ale jeszcze tego samego dnia otrzymał odmowę udzielenia urlopu w żądanym terminie. Ponowił prośbę, lecz jego przełożona podtrzymała swe wcześniejsze stanowisko. Pomimo to powód nie stawiał się do pracy w dniu 11 grudnia 2000 r., a w dniach 12 i 13 grudnia 2000 r. świadczył pracę po około dwie godziny dziennie. W tych też dniach przedłożył zaświadczenie wystawione przez Spółkę z o.o. „P.”, wyjaśniające jego nieobecność. W piśmie doręczonym powodowi w dniu 14 grudnia 2000 r. pozwana oświadczyła, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na rozpoczęciu urlopu bezpłatnego bez zgody pracodawcy.

Opierając się na tych bezspornych ustaleniach, Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pod zarzutem rozpoczęcia urlopu bezpłatnego, mimo braku zgody pracodawcy, było zgodne z prawem. Sąd pierwszej instancji zajął stanowisko, że powołany przez powoda przepis przewidujący, iż łączny wymiar czasu zwolnienia pracownika od pracy w celu przeprowadzenia szkolenia na kursie zawodowym nie może przekraczać 6 godzin tygodniowo lub 24 godzin w miesiącu należy interpretować ściśle, tj. oddzielnie oceniać normę tygodniową i miesięczną. Powód zresztą żądał zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez trzy kolejne dni, w których czas jego pracy wynosił po 8 godzin i 30 minut, a więc przez 25 godzin i 30 minut, a to przekraczało zarówno normę tygodniową, jak i miesięczną, dlatego strona pozwana nie miała obowiązku udzielenia mu zwol-

nienia nawet na jeden dzień pracy. Powód zignorował negatywną odpowiedź na swoje podanie i już to, że był nieobecny w dniu 11 grudnia 2000 r. przez cały dzień, należało - zdaniem Sądu pierwszej instancji - uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Apelację powoda od powyższego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy wyrokiem z dnia 12 lutego 2003 r. oddalił jako bezzasadną. Rozważył w szczególności, że przepis, na który powołał się powód, nie miał w sprawie zastosowania, oraz dostrzegł, iż § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zwolnienia od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, przy czym łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu, a § 13 ust. 2 nakazuje odpowiednie stosowanie ust. 1 w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym. Po uzupełnieniu postępowania dowodowego Sąd drugiej instancji ustalił status prawny podmiotu, w którym powód przeprowadzał kurs zawodowy, i stwierdził, że Centrum Kształcenia Specjalistycznego Polskiej Korporacji Biznesu „P.” Spółka z o.o. jest placówką niepubliczną w rozumieniu art. 2 pkt 3 i art. 3 ust. 1 pkt 3 oraz art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, która prowadzi różnego rodzaju działalność szkoleniową. Placówka ta nie jest - w ocenie Sądu - szkołą zawodową, szkołą wyższą, placówką naukową, czy jednostką badawczo - rozwojową, o których stanowi § 13 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. i dlatego do prowadzonych przez nią szkoleń lub kursów przepisów tego rozporządzenia nie stosuje się.

Kierując się tą wykładnią, Sąd drugiej instancji ocenił zachowanie powoda i prawidłowość określenia przez pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przyjął, że powód nie przekroczył dopuszczalnego wymiaru zwolnienia od pracy, lecz w ogóle nie miał prawa do tego zwolnienia. Ostatecznie, zajmując odmienne niż Sąd pierwszej instancji stanowisko prawne, Sąd Okręgowy stwierdził, że powód nie miał prawa domagania się zwolnienia od pracy w celach szkoleniowych na podstawie powołanego rozporządzenia, wobec czego strona pozwana zasadnie nie wyraziła zgody na wykorzystanie przez niego urlopu bezpłatnego w dniach od 11 do 13 grudnia 2000 r. W tej sytuacji za nieistotną uznał kwestię interpretacji określonego w rozporządzeniu wymiaru zwolnienia od pracy, a

w szczególności, czy wymiar ten określony w skali miesiąca można wykorzystać w całości w ciągu jednego tygodnia. Stwierdził również, że ocena, czy odmowa pozwanej w przedmiocie udzielenia zgody na urlop powoda była zasadna - jako należąca do suwerennego władztwa pracodawcy - nie może podlegać ingerencji Sądu. W konsekwencji Sąd Okręgowy zakwalifikował rozpoczęcie przez powoda korzystania z nieudzielonego urlopu jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kasacja powoda została wywiedziona na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię § 13 ust. 2 w związku z ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, polegającą na przyjęciu, że zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w ust. 2, ma zastosowanie wyłącznie do pracowników prowadzących szkolenia na kursie zawodowym w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, tj. w placówkach wymienionych w ust. 1 oraz niezastosowanie ust. 2 w związku z ust. 1, pomimo iż stan faktyczny dawał podstawę do ich zastosowania. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 24.285,69 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2000 r. Wniosek o rozpoznanie kasacji uzasadnił potrzebą wykładni budzących poważne wątpliwości przepisów § 13 ust. 2 w związku z § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy i wyjaśnienia, czy z ich treści wynika obowiązek pracodawcy zwalniania od pracy pracowników prowadzących szkolenia na kursie zawodowym w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, czy także pracowników prowadzących takie szkolenia w innych placówkach, a także, czy wymiar czasu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracowników prowadzących szkolenia na kursie zawodowym określa limity czasowe takiego zwolnienia; tygodniowy i miesięczny w sposób łączny, czy też w sposób rozłączny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Celem wykazania braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę skarżący - powołując się na art. 100 § 1 k.p. stanowiący, że pracownik jest obowiązany wyko-

nywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę - podnosił, że nie naruszył swych obowiązków pracowniczych, a swoje zachowanie tłumaczył, przypisując pracodawcy bezprawność odmowy udzielenia zwolnienia.

Odmowa udzielenia zwolnienia z pracy w celu prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym nie jest tymczasem poleceniem dotyczącym pracy, którego pracownik mógłby nie wypełnić z powodu jego sprzeczności z prawem. Według utrwalonego orzecznictwa, w art. 100 § 1 k.p. chodzi o polecenia pracodawcy, które dotyczą pracy, organizacji i sposobu świadczenia pracy określonego rodzaju (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203, z dnia 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73, OSNCP 1974 nr 4, poz. 75, z dnia 2 września 1982 r. I PR 78/82, OSP 1983 nr 9, poz. 184 z glosami A. Nowaka, OSP 1983 nr 9, s. 436 i M. Piekarskiego, NP 1983 nr 7-8, s.167, z dnia 6 września 1990 r. I PRN 38/90, OSNCP 1991 nr 10-12, poz. 126, z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 465, z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323 oraz z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 617). Zgodnie natomiast z art. 100 § 2 k.p., pracownik obowiązany jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Oznacza to, że obowiązek punktualnego stawiania się do pracy, zakaz opuszczania miejsca pracy oraz stosowanie się do przerw w pracy nakłada na pracownika norma sumiennego wykonywania pracy, niestawienie się zaś do pracy jest dopuszczalne jedynie po zwolnieniu pracownika z tego obowiązku. W odmowie udzielenia zwolnienia od pracy chodzi więc o nakaz jej świadczenia zgodnego z podstawowym obowiązkiem pracowniczym, w związku z czym nakaz ten nie może być oceniany jako niezgodny z prawem.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r., wydane na podstawie art. 298² k.p., upoważniającego Radę Ministrów do określenia sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakresu przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, stwarza wyjątek od pracowniczego obowiązku z art. 100 § 2 pkt 1 k.p., nakazującego pracownikowi przestrzeganie czasu pracy. Zgodnie z § 4 tego rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Według § 13 ust. 1 rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia

zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, a w związku z ust. 2 tego paragrafu także w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

Obowiązek ten nie jest bezwzględny i ciąży na pracodawcy pod warunkiem, że istnieje możliwość udzielenia urlopu pracownikowi w tym czasie. Obowiązek ten nie oznacza też, że to pracownik sam sobie może w takim przypadku udzielić zwolnienia, gdyż z powołanego przepisu wynika jednoznacznie, iż o udzieleniu zwolnienia decyduje pracodawca. W tej sytuacji jest jasne, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia, na które pracodawca w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Konstruując kasację, skarżący nie dostrzegł, że roszczenia wynikające z art. 56 k.p. można oprzeć wyłącznie na stwierdzeniu, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a więc na zarzutach wykazujących brak przewidzianej prawem przyczyny, niezasięgnięcie opinii lub niez uzyskanie zgody związku zawodowego, przekroczenie miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. albo niedopełnienie wymagań dotyczących formy niezwłocznego rozwiązania umowy. Takich zarzutów skarżący nie postawił, co więcej w podstawach kasacji nie powołał się na naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie problem sprowadza się więc nie do tego, czy strona pozwana naruszyła § 13 ust. 2 rozporządzenia, lecz czy nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona, czy nieusprawiedliwiona i w związku z tym, czy jego zachowanie powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W świetle ustaleń, które są dla Sądu Najwyższego wiążące, nie ma zresztą powodów by twierdzić, że doszło do naruszenia wskazanego przepisu przez stronę pozwaną, wynika z nich bowiem, że nieudzielenie powodowi urlopu bezpłatnego spowodowane było tym, że jego prośba obejmowała okres przekraczający przewidzianą w przepisach tygodniową normę zwolnienia. Powód żądał zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez trzy kolejne dni, w których czas jego pracy wynosił po 8 godzin i 30 minut, a więc przez 25 godzin i 30 minut, co przekraczało normę zarówno tygodniową, jak i miesięczną.

Pogląd skarżącego, że limity czasowe - tygodniowy i miesięczny - określone w § 13 ust. 1 rozporządzenia należy interpretować w sposób rozłączny nie jest trafny, odbiega bowiem od literalnej wykładni tego przepisu. Ustawodawca, określając dwa zakresy czasowe zwolnienia pracownika, do którego obowiązany jest pracodawca, nieprzekraczające 6 godzin tygodniowo lub 24 godzin w miesiącu, uregulował nie prawo pracownika do zwolnienia, lecz obowiązek pracodawcy i jednocześnie zakres tego obowiązku. Ze stylizacji omawianego przepisu jasno wynika, że to nie pracownik ma prawo do określonej liczby godzin zwolnienia od pracy, lecz że obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi zwolnienia jest zakreślony ramami czasowymi w tygodniu i w miesiącu. *Rationis legis* jest oczywiście stworzenie takiego układu czasu świadczenia pracy i zwolnienia od jej świadczenia, który nie dezorganizuje wykonywania zadań pracodawcy, toteż nie do pracownika należy ocena, czy docho- dzi do dezorganizacji pracy spowodowanej przez pracownika wykorzystującego zwolnienie 24-godzinne jednorazowo, albo czy stała, powtarzająca się nieobecność pracownika przez sześć godzin jednego dnia w tygodniu dezorganizuje pracę bar- dziej lub mniej niż jednorazowa, trzydniowa nieobecność.

Przechodząc do kolejnej kwestii ujętej w podstawie kasacji, a mianowicie, czy § 13 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. znajduje odpowiednie stosowanie do pracownika prowadzącego szkolenie na kursie zawodowym bez względu na ro- dzaj placówki, w których są one prowadzone, trzeba przypomnieć, że Sąd drugiej instancji oparł swe rozstrzygnięcie na twierdzeniu, iż wymieniony przepis nie znajduje zastosowania do pracownika prowadzącego zajęcia na kursie zawodowym organi- zowanym przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą, będący placówką niepubliczną w rozumieniu art. 2 pkt 3 i art. 3 ust.1 pkt 3 oraz art. 5 ust.1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.). Sąd Okręgowy przyjął, że placówka ta nie jest szkołą zawodową, szkołą wyższą, placówką naukową, czy jednostką badawczo - rozwojową, zatem prowadzony przez nią kurs zawodowy nie odpowiada zakresowi normatywnemu § 13 ust. 1 rozporządzenia.

Przychylając się do argumentów kasacji, wskazujących na błędną interpreta- cję § 13 ust. 2 rozporządzenia, należy stwierdzić, że przepis ten rzeczywiście nie ogranicza obowiązku zwolnienia pracownika jedynie na czas kursów zawodowych prowadzonych w placówkach wyliczonych w ust. 1 tego paragrafu. Za wykładnią pre- zentowaną przez skarżącego przemawia historyczne kształtowanie się przepisów

regulujących zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w podobnych wypadkach. Przed wejściem w życie rozporządzenia z 1996 r. obowiązywało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 49, poz. 299 ze zm.), z którego wynikało, że pracownikom pełniącym funkcję wykładowców w szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz w samodzielnych placówkach naukowych, naukowo-badawczych i naukowo-dydaktycznych przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do prowadzenia zajęć, w wymiarze nieprzekraczającym 6 godzin tygodniowo lub 24 godzin w miesiącu, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (§ 20 ust.1). Z kolei § 20 ust. 2 tego rozporządzenia stanowił, że przepis ust. 1 stosuje się również do pracowników będących wykładowcami na kursach zawodowych prowadzonych przez ministerstwa oraz urzędy centralne, a także terenowe organy administracji rządowej i jednostki im podległe, jednostki organizacyjne Ministerstwa Edukacji Narodowej, stowarzyszenia i organizacje społeczne, które na podstawie obowiązujących przepisów uzyskały zezwolenie Ministra Edukacji Narodowej albo właściwego organu administracji państwowej na prowadzenie kursów na zlecenie uspołecznionych jednostek organizacyjnych. Zmiana systemu społeczno-ekonomicznego nakazuje przyjęcie wniosku, że rezygnacja w obecnie obowiązującym rozporządzeniu z wyliczenia placówek, w których prowadzenie zajęć zobowiązuje pracodawcę do udzielenia zwolnienia od pracy, była niewątpliwie zabiegiem celowym.

Należy także zwrócić uwagę, że w czasie osądzanego zdarzenia obowiązywało - wydane na podstawie art. 68 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty - rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.), przewidujące podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez kształcenie w szkołach dla dorosłych i szkołach wyższych oraz kształcenie, doksztalcanie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych, odbywane systemem dziennym, wieczorowym, zaocznym, samokształcenia kierowanego, eksternistycznym lub systemem mieszanym. Kształcenie w formach szkolnych odbywane jest w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych i wyższych, pozaszkolnymi formami kształcenia są studia podyplomowe, kursy i seminaria, staże zawodowe, staże specjalizacyjne, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane itp. Zgodnie z § 12 ust. 1 tego rozporządze-

nia, podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz wykształcenia ogólnego w formach pozaszkolnych może być prowadzone przez centra kształcenia ustawicznego, szkoły, ośrodki szkolenia, doksztalcania i doskonalenia kadr, placówki naukowe i naukowo-badawcze, zakłady pracy, stowarzyszenia, fundacje, spółki oraz inne osoby prawne i osoby fizyczne, stosownie zaś do art. 83a ustawy o systemie oświaty (w brzmieniu tekstu jednolitego), działalność oświatowa nieobjęta prowadzeniem szkoły lub placówki może być podejmowana na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej. Z treści wyżej przytoczonych przepisów wynika jednoznacznie, że kursy zawodowe są pozaszkolną formą kształcenia dorosłych i mogą być prowadzone nie tylko przez placówki określone w § 13 ust. 1 rozporządzenia z 1996 r., ale także przez inne placówki, do których przepis ten stosuje się odpowiednio, a więc z uwzględnieniem ich specyfiki. Przyjęcia - w takiej sytuacji - interpretacji, że odesłanie w § 13 ust. 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. obejmuje tylko placówki wyliczone w jej § 13 ust. 1, nie da się przekonywająco uzasadnić.

Przedstawione stanowisko Sądu Najwyższego nie ma jednak wpływu na wynik sprawy, przede wszystkim dlatego, że pracodawca ujął w przyczynie rozwiązania umowy o pracę wyłącznie niestawienie się do pracy i rozpoczęcie zwolnienia bez jego zgody, oraz dlatego, że z § 13 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. skarżący wywodził prawo pracownika do oceny zachowań pracodawcy, co do których - nawet naruszających ten przepis - nie można twierdzić, że były bezprawne w tym sensie, iż pracownik mógł nie zastosować się do nich i samodzielnie uznać swą nieobecność w pracy za usprawiedliwioną. Prowadzi to do wniosku, że nawet gdyby przyjąć, iż strona pozwana naruszyła przepis § 13 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. - jedyny przepis wytknięty w kasacji jako naruszony - to i tak zarzut skarżącego nie mógłby być wzięty pod uwagę, gdyż jest bezprzedmiotowy w tym znaczeniu, że jego naruszenie przez pracodawcę nie czyni zawinionego zachowania powoda zachowaniem niezawinionym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84, OSNCP 1985 nr 10, poz. 158, z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 357, z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 591, z dnia 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00, Prawo Pracy i Prawo Socjalne - Przegląd orzecznictwa 2002 nr 12, s. 25).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).

=====