



Sygn. akt II PK 99/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)  
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)  
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. B.  
przeciwko Szkole Podstawowej w G.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 maja 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.  
z dnia 24 października 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu w G.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka M. B. w pozwie z dnia 7 grudnia 2012 r. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w szkole Podstawowej w G. i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów procesu. Po ostatecznym

sprecyzowaniu pozwu wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 21.461,84 zł z tytułu niewypłaconych jej: wynagrodzenia za okres od 22 grudnia 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. (tj. do końca trwania umowy), świadczenia z funduszu socjalnego za urlop, dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres od 22 grudnia 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r., wraz odsetkami ustawowymi.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 18 kwietnia 2014 r. oddalił powództwo w całości. Ustalił, że powódka w dniu 28 czerwca 2007 r. uzyskała tytuł magistra wczesnej edukacji i nauczania języka angielskiego na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu [...], legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciel kontraktowy. Pismem z 5 grudnia 2011 r. dyrektor pozwanej odwołała z urlopu bezpłatnego udzielonego do 31 sierpnia 2012 r. nauczyciela mianowanego B. W. (nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej) z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego innego nauczyciela i zobowiązała ją do stawienia się do pracy 2 stycznia 2012 r. W piśmie z 5 grudnia 2011 r. dyrektor poinformowała B. W., że od 2 stycznia 2012 r. będzie realizowała godziny dydaktyczne języka angielskiego w zastępstwie za K. F. Pismem z 15 maja 2012 r. K. F. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w związku z przewidywaną datą porodu na 16 maja 2012 r. oraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego o udzielenie jej urlopu uzupełniającego w wymiarze równym urlopowi wypoczynkowemu przypadającemu w okresie 30 czerwca 2012 r. do 2 września 2012 r. Dyrektor udzieliła K. F. urlopu macierzyńskiego od 17 maja 2012 r. do 3 września 2012 r., dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od 4 września 2012 r. do 31 października 2012 r. oraz urlopu wypoczynkowego od 1 listopada 2012 r. do 26 grudnia 2012 r. W dniu 1 września 2012 r. B. W. nadal zastępowała nieobecną nauczycielkę. W sierpniu 2012 r. dyrektor pozwanej umówiła się na rozmowę kwalifikacyjną z powódką, w trakcie której zaproponowała jej pracę wychowawcy w klasie pierwszej i nauczyciela klasy pierwszej w ramach umowy na zastępstwo za nauczyciela B. W., która pracuje w klasach I - III i czasowo zastępuje przebywającą na urlopie macierzyńskim K. F. W dniu 31 sierpnia 2012 r. sporządzono umowę o pracę na zastępstwo za B. W. do 31 sierpnia 2013 r. Za dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1

września 2012 r. W pierwszej wersji umowy nie było wpisanej daty końcowej umowy, na wniosek powódki wpisano datę 31 sierpnia 2013 r. Pismem z 3 września 2012 r. dyrektor pozwanej poinformowała B. W., iż powierza jej obowiązki nauczyciela języka angielskiego w wymiarze 16/18 etatu na czas nieobecności K. F. od 1 września 2012 r. Na początku listopada 2012 r. powódka zapytała dyrektora pozwanej, czy może zaistnieć taka sytuacja, że zostanie zwolniona z pracy przed 31 sierpnia 2013 r. Dyrektor poinformowała ją, że może zostać wcześniej zwolniona, jeżeli K. F. nie przejdzie na urlop wychowawczy, a wróci do pracy po urlopie macierzyńskim i konieczne będzie zwolnienie stanowiska pracy dla B. W. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę dyrektor pozwanej zapytała B. W., czy chce powrócić na urlop bezpłatny, z którego została odwołana. B. W. nie wyraziła chęci powrotu na urlop bezpłatny. W dniu 30 listopada 2012 r. dyrektor pozwanej wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzydniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 21 grudnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne związane z powrotem zastępowanego pracownika do pracy. Jako podstawę prawną wskazano art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Powódka odmówiła podpisania wypowiedzenia. W dniu 5 grudnia 2012 r. powódka wniosła o objęcie opieką prawną jej wypowiedzenia umowy o pracę przez Koło NSZZ Solidarność. Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę od 1 grudnia 2012 r. B. W. przejęła klasę i wychowawstwo klasy, którą uczyła powódka.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd stwierdził, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami była umową o pracę na czas określony zawartą na zastępstwo nieobecnego pracownika, a nie umową zawartą jedynie na czas określony, pomimo wpisania w umowie daty 31 sierpnia 2013 r. Zdaniem Sądu wniosek taki wynika jednoznacznie z tytułu umowy „umowa o pracę na zastępstwo” oraz treści umowy, gdzie wskazane jest zastępstwo za panią B. W., a więc wskazane jest również nazwisko pracownika, który była zastępowany przez powódkę. Ponadto, w ocenie Sądu, z przesłuchania dyrektora pozwanej wynika, że wyjaśniła ona powódce ustnie warunki, w jakich możliwe i konieczne było jej zatrudnienia. Sąd odnotował fakt, że powódka została zatrudniona w celu zastępstwa nauczyciela, który nie wykonywał

powierzonych mu obowiązków, a doraźnie musiał zastępować innego nieobecnego nauczyciela. Sąd stwierdził, że ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela nie reguluje szczegółowo kwestii związanych z rozwiązaniem lub rozwiązaniem się umowy zawartej na czas określony - na zastępstwo, w związku z tym na mocy art. 91c Karty Nauczyciela stosuje się w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy. Sąd ocenił, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie było konieczne, ponieważ umowa o pracę zawarta na czas określony na zastępstwo rozwiązuje się z mocy prawa z upływem okresu na jaki została zawarta, a więc w przypadku powrotu zastępowanego pracownika. Sytuacja taka miała miejsce w rozpatrywanej sprawie, ponieważ nauczyciel B. W. powróciła do pracy na stanowisko pracy, na którym zastępowała ją powódka, od 1 grudnia 2012 r. Tym samym, zdaniem Sądu, cel umowy o pracę na zastępstwo został osiągnięty i umowa ta uległa rozwiązaniu. Sąd uznał, że art. 33<sup>1</sup> k.p. stanowi samodzielną podstawę do wypowiedzenia umowy na zastępstwo oraz, że wypowiedzenie umowy na zastępstwo nie podlega art. 33 k.p. W konsekwencji nie podzielił zarzutów powódki dotyczących nie zawarcia przez pozwaną w umowie o pracę klauzuli dopuszczającej jej wypowiedzenie. Sąd Rejonowy powołał się również na wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 czerwca 2010 r. w sprawie C-98/09, wskazując, że w wyroku tym Trybunał, dokonując wykładni klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE, stwierdził, że umowa na zastępstwo nie musi zawierać nazwisk zastępowanych pracowników i powodu ich zastępowania i może ograniczać się do wskazania przyczyny, dla której została zawarta.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła powódka w całości, zarzucając m.in. naruszenie art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

Wyrokiem z 24 października 2014 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację. Sąd Okręgowy w całości zaakceptował i podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, traktując je jako własne - w szczególności podzielił ustalenie, że sporna umowa o pracę z 31 sierpnia 2012 r. została zawarta nie tyle na czas określony – co konkretnie na zastępstwo nauczyciela mianowanego B. W. Podkreślił jednocześnie, że powódce w ramach rozmów poprzedzających podpisanie tej umowy wskazano jednoznacznie, że miała pracować do powrotu do

pracy K. F. Sąd Okręgowy podzielił również ustalenie, że spór dotyczył piętrowej umowy na zastępstwo, w tym sensie, że powódka zastępowała formalnie B. W. w zakresie jej obowiązków nauczyciela i wychowawcy klasy Ib, jednakże B. W. była równocześnie obecna w pracy, tyle że powierzono jej z kolei obowiązki pracownicze nieobecnej K. F. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka nie zastępowała stricte B. W. pod jej nieobecność, a ustanie zatrudnienia powódki zatrudnionej na zastępstwo i w celu wykonywania obowiązków B. W. zostało spowodowane powrotem do pracy K. F. Sąd wskazał dalej, że umowa o pracę powódki ustała *de facto* w wyniku ziszczenia się warunku w postaci powrotu K. F. do pracy u pozwanej, co równocześnie decydowało o ustaniu potrzeby zastępowania przez B. W. i wymagało umożliwienia B. W. powrotu do jej dotychczasowych obowiązków, jakie wykonywała przed przystąpieniem do zastępowania K. F. Sąd Okręgowy stwierdził również, że oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie było konieczne, ponieważ zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta, co w przypadku umów o pracę na zastępstwo oznacza moment powrotu do pracy zastępowanego pracownika - w tej sytuacji K. F., co niewątpliwie miało miejsce po dniu 26 grudnia 2012 r. Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany pracodawca rozwiązując stosunek pracy z powódką na mocy oświadczenia z 30 listopada 2012 r. nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości powódka. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego to jest: (-) art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 kp poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę na czas określony na zastępstwo może być zawarta, w sytuacji gdy pracownik zastępowany jest obecny w pracy, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią tych przepisów można zastępować tylko takiego pracownika, który w momencie trwania umowy jest nieobecny w pracy, co w rezultacie spowodowało niewłaściwe zastosowanie niniejszych przepisów; (-) art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na

przyjęciu, że przepisy te umożliwiają zawarcie tzw. piętrowej umowy na zastępstwo, podczas gdy ich prawidłowa wykładnia przemawia za tym, że możliwe jest jedynie zastępowanie konkretnie wskazanego pracownika; (-) art. 59 w zw. z art. 56 k.p. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że skarżącej nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze, podczas gdy pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas określony, w sytuacji gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem i z tego tytułu przysługuje skarżącej stosowne odszkodowanie; (-) art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że umowa o pracę rozwiązuje się z mocy prawa z chwilą ziszczenia się warunku w postaci powrotu do pracy zastępowanego pracownika.

Zarzucono ponadto naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 328 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nieustalenie przez sąd w treści uzasadnienia, jaka jest podstawa prawna rozwiązania z powódką umowy o pracę, co nie pozwala na skontrolowanie poprawności rozumowania sądu, co do kwestii kwalifikacji spornej umowy jako umowy zawartej na czas określony na zastępstwo.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w zw. z art. 91 ustawy - Karta Nauczyciela w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 k.p., a mianowicie, czy przepisy pozwalają na zawarcia takiej umowy o pracę na zastępstwo, w sytuacji gdy pracownik zastępowany jest obecny w pracy, ale powierzono mu wykonywanie innych obowiązków.

Skarżąca, z uwagi na okoliczność, iż w tej sprawie powódka żąda zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę, wniosowała także o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy kwestii, czy wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. sygn. akt SK 18/05, w którym Trybunał orzekł, że art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodny z Konstytucją, będzie miał zastosowanie także w przypadku umów zawartych na czas określony.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało sformułowane w skardze kasacyjnej zagadnienie prawne – czy w świetle art. 10 ust. 7 KN w zw. z art. 91c KN w zw. z art. 25 § 1 zd. 2 k.p. dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na zastępstwo w sytuacji, gdy pracownik zastępowany jest obecny w pracy, ale pracodawca powierzył mu wykonywanie innych obowiązków.

Wstępnie należy stwierdzić, co nie było sporne, że z powódką zawarto umowę na zastępstwo z określeniem terminu jej trwania (do 31 sierpnia 2013 r.). W tym czasie zgodnie z art. 10 ust. 7 KN w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z zastępstwa nieobecnego nauczyciela mogła być nawiązana umowa na czas określony. Natomiast w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nie uregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Na tej podstawie zastosowanie znajdował obowiązujący wtedy przepis art. 25 § 1 zd. 2 k.p. Stanowił on, że jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Można więc stwierdzić, że z zestawienia obu przepisów wynikało jednoznacznie, że umowa na zastępstwo mogła zostać zawarta w celu zastąpienia nieobecnego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przed przystąpieniem do rozważenia problemu dopuszczalności zawierania umów na zastępstwo należy zaznaczyć, że będą się one odnosiły do stanu prawnego sprzed wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy w dniu 22 lutego 2016 r. W okresie tym charakter prawny umowy na zastępstwo wywoływał sporo

różnych kontrowersji (zob. K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 73-78). W każdym razie przyjmowano, że umowa na zastępstwo jest najmniej korzystna dla pracownika spośród umów terminowych (tak. W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2013, s. 216). Wynikał z tego wniosek, że umowa ta powinna być stosowana jedynie w ściśle przewidzianych przez prawo sytuacjach. Można więc także przyjąć, że przepisy dotyczące możliwości jej zawierania powinny być wykładane ściśle, a nawet zawężająco.

Zasadnicze znaczenie ma więc dla rozstrzygnięcia przedstawionego w skardze kasacyjnej zagadnienia prawnego interpretacja pojęcia usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Sąd Okręgowy powołał w uzasadnieniu pogląd wyrażony w komentarzu przez M. Tomaszewską. Można stwierdzić, że w identyczny sposób problem ten był rozumiany także przez innych autorów. I tak np. T. Zieliński i G. Goździewicz twierdzili, że umowa na zastępstwo może zostać zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika zastępowanego. Natomiast przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy rozumie się w tym przypadku wszystkie okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy niezawinione przez pracownika (L. Florek, red.: Kodeks Pracy. Komentarz, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 177). Z poglądów tych wynika jednoznacznie, że chodzi o okresy nieobecności w pracy zastępowanego pracownika. Taki pogląd był także wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 222/98, (OSNP 1999 nr 15, poz. 483). Przyjęto w nim bowiem, że dla uznania, że mamy do czynienia z zastępstwem nieobecnego nauczyciela konieczne jest aby była to nieobecność czasowa, związana z okresowym zwolnieniem od pracy i przewidywanym powrotem do zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego sporna umowa była umową na czas zastępstwa co miałyby wynikać z jej treści oraz faktu wskazania w jej treści obowiązków i nazwiska osoby, której obowiązki powódka miała jako zastępca wykonywać. Z całą pewnością okoliczności te nie mogą przesądzać o rodzaju zawartej przez strony sporu umowy. W szczególności nie jest obojętne jaka osoba miała być zastępowana. Nie ulega żadnej wątpliwości, że w tym przypadku chodziło o



pracownika obecnego w pracy, ale wykonującego inne obowiązki (zastępującego innego nieobecnego pracownika). Można więc określić wyżej wymienioną sytuację jako zastępstwo o charakterze piętrowym.

Sądy obu instancji jako argument przemawiający za dopuszczalnością zawarcia w tej sytuacji umowy na zastępstwo powołały pogląd wyrażony w wyroku ETS z dnia 24 czerwca 2001 r. w sprawie C-98/09, *Francesci Sorge* przeciwko *Poste Italiane SpA*. Rzeczywiście przyjęto w nim, że umowa na zastępstwo nie musi zawierać nazwisk zastępowanych pracowników. Jednak należy mieć na uwadze, że Trybunał rozstrzygał w istocie zupełnie inny problem. Chodziło mianowicie o ocenę zmiany przepisów prawa krajowego w kontekście gwarancji dotyczących dopuszczalności zawierania umów terminowych. W szczególności rozstrzygnięto w tym wyroku problem dopuszczalności (obniżenia poziomu ochrony pracowników zawierających umowy terminowe) pominięcia obowiązku wskazania nazwiska zastępowanego pracownika ale z uwzględnieniem innych przepisów. Tak więc Trybunał stwierdził, że wykładnia klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. nie stoi na przeszkodzie przepisom wewnętrznym takim jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym i które w stosunku do pracodawcy zniosły obowiązek wskazania w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu zastąpienia nieobecnych pracowników nazwisk tychże pracowników i powodu ich zastępstwa i które ograniczają się do wskazania, że umowa powinna być sporządzona na piśmie oraz powinna wskazywać przyczynę, dla której została zawarta, jeżeli te nowe wymogi zostaną zrekompensovane przez przyjęcie innych gwarancji lub środków ochrony lub jeżeli dotyczą one ograniczonej kategorii pracowników, którzy zawarli umowę o pracę na czas określony, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego. Jak widać wyrok ten dotyczy oceny gwarancji przewidzianych w prawie krajowym w świetle standardów prawa unijnego i nie wyjaśnia problemu dopuszczalności zawierania tzw. umów „piętrowych” na zastępstwo.

Mając powyższe na uwadze należało przyjąć, że niedopuszczalne było zawarcie umowy na czas zastępstwa pracownika, który nie był nieobecny w pracy, a wykonywał jedynie powierzoną mu przez pracodawcę inną pracę. Tym samym

rozwiązując sporną umowę pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, gdyż 3 dniowy okres wypowiedzenia dotyczy wyłącznie umowy na czas zastępstwa. Z tego powodu przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy rozstrzygnie o rodzaju zawartej umowy o pracę, sposobie jej rozwiązania i ewentualnych roszczeniach przysługujących powódce.

Należy także wspomnieć, że dopuszczenie możliwości zawierania umów na zastępstwo w takich przypadkach oznaczałoby bardzo duże możliwości nadużywania tych umów. O ich zawarciu, jak w szczególności rozwiązaniu mógłby decydować dowolnie pracodawca przesuując pracowników do wykonywania innych prac oraz o ich powrocie na wcześniej zajmowane stanowisko.

Wspomnieć także należy, że problem dopuszczalności zawierania umów na zastępstwo jest aktualny także w nowym stanie prawnym. Bowiern zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p. ograniczeń przewidzianych w § 1 nie stosuje się do umów zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Reasumując należało uznać, że zasadny okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 10 ust. 7 KN w związku z art. 91c KN w związku z art. 25 § 1 zd. 2 k.p. Z uwagi na niejasne wyjaśnienie w uzasadnieniu powodów (podstaw) rozwiązania spornej umowy zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Natomiast problem naruszenia przepisów art. 59 k.p. w związku z art. 25 § 1 zdanie 2 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 4 k.p. będzie wymagał ustaleń co do kwalifikacji prawnej spornej umowy o pracę.

Z powyższych względów orzeczono na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. jak w sentencji wyroku.

eb