



Sygn. akt III PK 101/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSA Ewa Stefańska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J.G.

przeciwko T. w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 29 stycznia 2016 r., sygn. akt VI Pa .../15,

1) oddala skargę kasacyjną;

**2) zasądza od J.G. na rzecz T. w S. kwotę 270 zł (dwieście
siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2014 r. Sąd Rejonowy w S. - IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił J.G. do pracy w T. w S. na poprzednich warunkach. Na skutek apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 21 października 2014 r. Sąd Okręgowy w S. - VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, ponieważ przyjmując, iż doszło do przekształcenia łączącego strony stosunku pracy na podstawie powołania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, bez analizy treści i okoliczności złożenia oświadczeń, Sąd ten uznał, że pismo z dnia 9 listopada 2012 r. stanowiło wypowiedzenie umowy o pracę, zaś pismem z dnia 15 listopada 2012 r. okres wypowiedzenia tej umowy został skrócony. Sąd odwoławczy zalecił Sądowi pierwszej instancji uzupełnienie postępowania dowodowego i ustalenie, czy celem pracodawcy składającego oświadczenie z dnia 15 listopada 2012 r. było skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, czy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, zaś w tym drugim wypadku, czy powód kwestionuje wypowiedzenie umowy o pracę oświadczeniem z dnia 9 listopada 2012 r., czy także jej rozwiązanie oświadczeniem z dnia 15 listopada 2012 r.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 1 lipca 2015 r. Sąd Rejonowy w S. - IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił J.G. do pracy w T. w S. na poprzednich warunkach. Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 1 lutego 2003 r. między T. w S. reprezentowanym przez dyrektora A. O. a J.G. została zawarta umowa o pracę, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora. Następnie z dniem 1 kwietnia 2003 r. powód został powołany przez Marszałka Województwa [...] na stanowisko zastępcy dyrektora T. w S., na podstawie art. 68 k.p., art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. Nr 91, poz. 576 ze zm.) i art. 15 ust. 6 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., zwanej dalej „ustawą o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” lub „ustawą”). W akcie powołania wskazano na pozytywną opinię Ministra Kultury oraz

uchwałę nr 129/03 Zarządu Województwa [...] z dnia 20 marca 2003 r. W dacie powołania powoda na stanowisko zastępcy dyrektora obowiązywał Statut T. w S. nadany uchwałą nr 124/2000 Zarządu Województwa [...] z dnia 19 kwietnia 2000 r., który w § 12 ust. 2 w związku z § 11 ust. 2 stanowił, że zastępcę dyrektora powołuje i odwołuje Zarząd Województwa [...] na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że w 2003 r. powód składał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego do Dyrektora Departamentu Wydziału Kultury i Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa [...], natomiast wniosek złożony przez niego w 2004 r. został zaakceptowany przez dyrektora T. - A.O.. Ponadto pracownik kadr Urzędu Marszałkowskiego poinformował powoda, że między nim a T. w S. zostanie zawarta umowa o pracę i wówczas jego sprawami kadrowymi będzie zajmował się dyrektor T. Taką informację otrzymał również dyrektor A.O.. W dniu 31 października 2004 r. między T. w S. reprezentowanym przez dyrektora A.O. a J.G. została zawarta umowa o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora, poczynawszy od dnia 1 listopada 2004 r. na czas nieokreślony. Powołanie powoda na to stanowisko nie zostało odwołane. W związku z zawarciem umowy o pracę obowiązki powoda nie uległy zmianie. Następnie uchwałą nr 902/04 z dnia 9 grudnia 2004 r. Zarząd Województwa [...] zmienił § 12 ust. 2 Statutu T. w S., nadając mu następującą treść: „umowę o pracę z zastępcą dyrektora naczelnego i artystycznego T. nawiązuje i rozwiązuje dyrektor naczelnny i artystyczny T., po uzyskaniu zgody Zarządu Województwa [...], wyrażonej w drodze uchwały”. Po zawarciu przez strony umowy o pracę powód składał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego do dyrektora T., który decydował również o wysokości otrzymywanych przez niego podwyżek wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w T. w S. istniała praktyka polegająca na tym, iż w sytuacji podwyższania pracownikom wynagrodzenia nie przygotowywano aneksów do zawartych umów o pracę, lecz podpisywano nowe umowy przewidujące wyższe stawki. Dopiero w 2010 r. praktyka ta uległa zmianie, w wyniku przeprowadzonego w Urzędzie Marszałkowskim szkolenia pracownika kadr T.. W związku z tym w latach 2005-2009 między J.G. a T. w S. reprezentowanym przez dyrektora A.O. zawierane były kolejne umowy o pracę na stanowisku

zastępcy dyrektora, na czas nieokreślony, przewidujące każdorazowo wyższe wynagrodzenie. Natomiast począwszy od 2010 r. strony zaczęły podpisywać aneksy do ostatniej z umów, tj. umowy z dnia 2 stycznia 2009 r., zmieniające wysokość wynagrodzenia powoda. Uchwałą nr 922/12 z dnia 6 czerwca 2012 r. Zarządu Województwa [...] nadał T. w S. nowy Statut, który w § 8 ust. 4 lit. f i ust. 5 przewiduje, że do zakresu działania dyrektora T. należy m.in. dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę wobec zatrudnionych w T. pracowników, w tym powoływanie i odwoływanie zastępcy dyrektora, którego powołuje się na czas określony.

W dniu 9 listopada 2012 r. dyrektor A.O. wręczył powodowi oświadczenie o odwołaniu go ze stanowiska zastępcy dyrektora T. ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2013 r., na podstawie art. 70 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 5 Statutu T.. Wręczając J. G. powyższe oświadczenie A.O. nie powiadomił go o przyczynach odwołania. Jednocześnie w piśmie tym powód został poinformowany o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 9 listopada 2012 r. do 31 stycznia 2013 r. Powód nie wyraził zgody na zwolnienie go z tego obowiązku i nadal wykonywał pracę. W dniu 13 listopada 2012 r., podczas zebrania kierownictwa T., powód poinformował współpracowników o treści pisma z dnia 9 listopada 2012 r. oraz o braku jego zgody na odwołanie. W dniu 15 listopada 2012 r. powód otrzymał od dyrektora T. kolejne pismo zatytułowane „odwołanie ze stanowiska, skrócenie okresu odwołania”, którym zmieniono dotychczasową decyzję o odwołaniu go ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2013 r. w ten sposób, że jako datę odwołania wskazano dzień 15 listopada 2012 r. Jako podstawę odwołania wskazano art. 70 § 1 k.p. i § 8 ust. 5 Statutu T. w związku z art. 15 ust. 8 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, zaś jako jego przyczynę - jednostronne podjęcie przez powoda decyzji o wykonywaniu zatrudnienia w dotychczasowym charakterze pomimo zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a także podjęcie czynności dyskredytujących dyrektora T..

W ocenie Sądu Rejonowego w dacie złożenia powodowi przez dyrektora T. oświadczeń z dnia 9 i 15 listopada 2012 r., strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Do przekształcenia stosunku pracy powoda na podstawie powołania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę doszło na skutek wyrażenia

zgodnej woli przez strony, chociaż z inicjatywy Urzędu Marszałkowskiego. Sąd pierwszej instancji uznał, że fakt zawarcia umowy o pracę z powodem przed zmianą Statutu T. uchwałą nr 902/04 z dnia 9 grudnia 2004 r. nie miał wpływu na jej skuteczność, zaś ewentualne negatywne konsekwencje braku uchwały Zarządu Województwa [...] o wyrażeniu zgody na zawarcie umowy z powodem, powinien ponieść dyrektor T.. W tej sytuacji oświadczenie pozwanego z dnia 9 listopada 2012 r. należało traktować jako wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ponieważ powodowi nie wskazano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a także składając oświadczenie o wypowiedzeniu naruszono przepis art. 39 k.p. przewidujący ochronę przedemerytalną pracowników, wypowiedzenie to było bezskuteczne. Natomiast pismo pozwanego z dnia 15 listopada 2012 r. Sąd pierwszej instancji uznał za oświadczenie o skróceniu okresu wypowiedzenia wskazanego w piśmie z dnia 9 listopada 2012 r. Wskazał, że nawet gdyby traktować je jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, to pozwany nie udowodnił istnienia przesłanek określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany nie wykazał faktu podjęcia przez powoda czynności dyskredytujących dyrektora T., zaś jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie można zakwalifikować wykonywania przez powoda pracy w okresie wypowiedzenia pomimo zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, skoro zgodnie z art. 100 § 1 k.p.c. wykonywanie pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika.

Na skutek apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 29 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w S. - VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Zdaniem Sądu Okręgowego wprawdzie Sąd pierwszej instancji prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, to jednak dokonana przez Sąd odwoławczy ocena tych dowodów doprowadziła do odmiennych ustaleń faktycznych w zakresie charakteru prawnego łączącego strony stosunku pracy, albowiem - w jego ocenie - strony łączył stosunek pracy na podstawie powołania. Sąd odwoławczy wyjaśnił, że art. 68 § 1 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania, lecz podstawa taka musi wynikać z odrębnych przepisów rangi ustawowej. W uchwale z dnia 11 stycznia 2005 r. (I PZP 11/04, OSNP 2005

nr 9, poz. 123) Sąd Najwyższy uznał, że powołanie dokonane na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 k.p. z dyrektorami instytucji kultury, albowiem przepisy ustawy nie wskazują innej formy prawnej zatrudnienia osób zajmujących te stanowiska. Zdaniem Sądu Okręgowego sytuacja prawna zastępców dyrektorów instytucji kultury - w zakresie nawiązania stosunku pracy - kształtuje się w sposób analogiczny. W dacie powołania powoda na stanowisko zastępcy dyrektora T., tj. w dniu 1 kwietnia 2003 r., obowiązywał bowiem art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, który stanowił, że w przypadku, gdy statut instytucji kultury przewiduje stanowisko zastępcy dyrektora lub stanowiska zastępców dyrektora, określa on również sposób oraz tryb ich powoływania i odwoływania. Natomiast w dacie odwołania powoda z tego stanowiska, tj. w dniu 9 listopada 2012 r., obowiązywał art. 15 ust. 8 ustawy, zgodnie z którym statut instytucji kultury może przewidywać utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora lub stanowisk zastępców dyrektora. W takim przypadku statut określa liczbę stanowisk zastępców dyrektora oraz tryb ich powoływania i odwoływania. W obu tych datach przepisy ustawy przewidywały więc powołanie jako podstawę zatrudnienia zastępców dyrektorów instytucji kultury, pozostawiając organizatorowi instytucji kultury swobodę statutową jedynie w zakresie decyzji, czy takie stanowisko ma zostać stworzone, a jeżeli tak, to jaka ma być ilość zastępców oraz tryb (procedura) ich powoływania i odwoływania.

Według Sądu drugiej instancji przepisy te są przepisami odrębnymi, o których mowa w art. 68 § 1 k.p., albowiem nie przewidują one innej niż powołanie podstawy nawiązania stosunku pracy z zastępcami dyrektorów instytucji kultury. Przy tym, nie mogą one być interpretowane jako skutkujące powołaniem jedynie do pełnienia funkcji, bez jednoczesnego nawiązania stosunku pracy, skoro obowiązki zastępcy dyrektora są pochodną obowiązków dyrektora i obejmują zarządzanie instytucją kultury oraz reprezentowanie jej na zewnątrz, co wymaga istnienia węzła obligacyjnego między zastępcą dyrektora a instytucją kultury. Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że przyjęcie koncepcji konieczności nawiązania z zastępcą dyrektora - obok powołania - stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, skutkowałoby trudnymi do zaakceptowania konsekwencjami. Możliwość odwołania

zastępcy dyrektora ze stanowiska stałaby się wówczas iluzoryczna, albowiem samo odwołanie nie wywoływałoby skutku w zakresie nawiązanego na podstawie umowy stosunku pracy, który trwałby mimo braku możliwości pełnienia przez pracownika obowiązków objętych tym stosunkiem.

Sąd Okręgowy stwierdził, że bezspornie między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania, w oparciu o wydany przez Marszałka Województwa [...] akt powołania J.G. z dniem 1 kwietnia 2003 r. na stanowisko zastępcy dyrektora T. w S.. Nie podzielił natomiast poglądu Sądu pierwszej instancji, że stosunek pracy nawiązany na podstawie powołania przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, na skutek zawarcia przez strony umowy z dnia 31 października 2004 r. Sąd odwoławczy podkreślił, że przepisy odrębne, o których mowa w art. 68 § 1 k.p., mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co uniemożliwia ich modyfikację przez organizatora instytucji kultury w statucie, bądź przez pracodawcę w umowie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PK 225/06, LEX nr 599537). Wyjaśnił również, że powołany przez Sąd Rejonowy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r. (I PKN 33/97, OSNAPIUS 1997 nr 22, poz. 431) dotyczył odmiennego niż przedmiotowy stanu faktycznego, w którym stosunek pracy na podstawie powołania został rozwiązany na mocy porozumienia stron, a następnie doszło do nawiązania między tymi samymi stronami umownego stosunku pracy, lecz na innym stanowisku.

Dodatkowo Sąd odwoławczy podkreślił, że w dacie zawarcia z powodem umowy o pracę z dnia 31 października 2004 r., obowiązywał Statut T., który w § 12 ust. 2 w związku z § 11 ust. 2 stanowił, iż zastępcę dyrektora powołuje i odwołuje Zarząd Województwa [...] na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. W taki właśnie sposób i w takim trybie powód został powołany na stanowisko zastępcy dyrektora T. z dniem 1 kwietnia 2003 r. W tej sytuacji podpisaną z powodem umowę o pracę należy traktować jedynie jako akt precyzujący warunki jego zatrudnienia na podstawie powołania, w zakresie wysokości wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podkreślił, że zmiana podstawy zatrudnienia nie była objęta wolą stron stosunku pracy. Z zeznań powoda wynika bowiem, że był on zadowolony z zatrudnienia na podstawie powołania, gdyż

przesądzało to o większym prestiżu zajmowanego przez niego stanowiska. Inicjatywa podpisania umowy z powodem pochodziła z Urzędu Marszałkowskiego i miała wiązać się z przeniesieniem obsługi jego spraw kadrowych do T., a nie ze zmianą podstawy istniejącego stosunku pracy. Również zmiana z dniem 9 grudnia 2004 r. Statutu T., który w § 12 ust. 2 stanowił, że umowę o pracę z zastępcą dyrektora naczelnego i artystycznego T. nawiązuje i rozwiązuje dyrektor naczelny i artystyczny T., po uzyskaniu wyrażonej w drodze uchwały zgody Zarządu Województwa [...], nie mogła skutkować zmianą podstawy zatrudnienia powoda. Obowiązywał bowiem art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, który przewidywał powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy na stanowisku zastępcy dyrektora instytucji kultury. W tej sytuacji statut instytucji kultury nie mógł skutecznie przewidywać postanowień sprzecznych z regulacją ustawową (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PK 225/06, LEX nr 599537). Według Sądu odwoławczego także zawierane z powodem kolejne umowy o pracę nie doprowadziły do wykreowania umownego stosunku pracy, skoro w wypadku zmiany wysokości wynagrodzenia w pozwanym T. istniała praktyka podpisywania nowych umów, zamiast aneksów do umów dotychczasowych. Jednakże w tej sytuacji wolą stron nie była objęta zmiana podstawy zatrudnienia powoda, lecz jedynie doprecyzowanie warunków jego zatrudnienia na podstawie powołania, w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego odwołanie powoda ze stanowiska zastępcy dyrektora T. było prawnie skuteczne, albowiem skoro był on zatrudniony na podstawie powołania, to na podstawie art. 70 § 1 k.p. mógł zostać w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska. Zgodnie z treścią art. 70 § 2 k.p.c. oświadczenie pracodawcy z dnia 9 listopada 2012 r. o odwołaniu powoda należy traktować jako równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, przy czym nie wymagało ono uzasadnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 182 i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 170/00, LEX nr 54636). Sąd odwoławczy podkreślił, że w dacie odwołania powoda ze stanowiska Statut T. nie przewidywał szczególnego trybu odwołania zastępcy dyrektora, więc oświadczenie złożone w formie pisemnej przez dyrektora T. było

prawnie skuteczne. Zgodnie bowiem z treścią § 8 ust. 4 lit. f Statutu T. przyjętego uchwałą Zarządu Województwa [...] z dnia 6 czerwca 2012 r., dyrektorowi T. przysługuje samodzielne uprawnienie do powoływania i odwoływania swoich zastępców.

Natomiast oświadczenie dyrektora T. z dnia 15 listopada 2012 r. należy traktować - zgodnie z jego jednoznaczną treścią - jako odwołanie powoda ze stanowiska równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Było to więc odwołanie, o którym mowa w art. 70 § 3 k.p., a nie - jak błędnie przyjął Sąd pierwszej instancji - skrócenie okresu wypowiedzenia stosunku pracy. Jednakże w tym przypadku wymagane jest wskazanie w odwołaniu uzasadnionej jego przyczyny. W uzasadnieniu pisma z dnia 15 listopada 2012 r. dyrektor T. jako przyczynę niezwłocznego odwołania powoda wskazał wykonywanie przez niego zatrudnienia w dotychczasowym charakterze pomimo zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 70 § 1 i 2 k.p. organ, który powołał pracownika na określone stanowisko, może go w każdym czasie z tego stanowiska odwołać bez podania przyczyny. Organowi odwołującemu przysługuje prawo do natychmiastowego pozbawienia odwołanego pracownika możliwości wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych, także wówczas, gdy odwołanie następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W przypadku odwołania z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie zależy od woli pracownika, który po odwołaniu nie może już pełnić dotychczasowych czynności. Skoro więc powód wbrew regulacji ustawowej oraz wyraźnemu poleceniu pracodawcy dokonywał czynności, do wykonywania których nie był już upoważniony, jego zachowanie mogło być podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Uzurpowanie sobie przez powoda prawa do reprezentowania pozwanego w zakresie m.in. podpisywania faktur, pisania pism do innych instytucji, wydawania poleceń innym pracownikom, należy bowiem ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu odwoławczego, mając na uwadze treść art. 72 § 3 k.p., brak jest również podstaw do przyjęcia, że powód był objęty ochroną przedemerytalną. Przepis ten ogranicza ochronę osób zatrudnionych na podstawie powołania do dwóch lat przed

uzyskaniem wieku emerytalnego, zaś bezsporna jest okoliczność, że w dacie złożenia przez pozwanego obu oświadczeń powodowi do uzyskania wieku emerytalnego brakowało ponad trzy lata.

Od wyroku Sądu Okręgowego J.G. wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 15 ust. 6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2011 r.) i art. 15 ust. 7 i 8 tej ustawy (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 r.) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez przyjęcie, że stosunek pracy z zastępcą dyrektora instytucji kulturalnej zawierany był wyłącznie przez powołanie na to stanowisko, co w konsekwencji prowadziło do naruszenia art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie;

- art. 52 k.p. poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że świadczenie pracy po złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, dające podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym;

2) naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 323 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. poprzez zmianę ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji stanowiących podstawę do uznania, że powód nie dopuścił się żadnych zachowań dających podstawę do natychmiastowego rozwiązania z nim stosunku pracy w okresie wypowiedzenia, bez przeprowadzenia dalszego postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne samodzielne ustalenia, a także przyjęcie, że powód po ustaniu stosunku pracy u pozwanego uzyskał inne zatrudnienie, co spowodowało uznanie, że brak jest podstaw do stosowania klauzul naruszenia zasad współżycia społecznego, w sytuacji, gdy powód do chwili obecnej nie podjął żadnego innego zatrudnienia;

- art. 386 § 6 k.p.c. poprzez pominięcie oceny prawnej wyrażonej w wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 21 października 2014 r., który nie zakwestionował

ustaleń Sądu Rejonowego, że doszło do przekształcenia stosunku pracy na podstawie powołania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, a jedynie wskazał, iż Sąd Rejonowy nie przeanalizował treści pism z 9 i 15 listopada 2012 r. w kontekście okoliczności, w jakich doszło do ich sporządzenia;

- art. 378 § 1 k.p.c. poprzez dokonywanie oceny materiału dowodowego w zakresie istnienia przesłanek naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych wskutek ich wykonywania, pomimo zwolnienia go przez pozwanego z obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy w apelacji pozwany podniósł zarzut przekroczenia przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny materiału dowodowego jedynie w zakresie odmowy uznania, że powód podejmował czynności dyskredytujące dyrektora T. w oczach pracowników.

Powód zaskarżył wyrok w całości, wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie apelacji pozwanego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną T. w S. wnosił o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Nietrafny jest zarzut naruszenia przez Sąd odwoławczy art. 323 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. poprzez zmianę ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji stanowiących podstawę do uznania, że powód nie dopuścił się żadnych zachowań dających podstawę do natychmiastowego rozwiązania z nim stosunku pracy w okresie wypowiedzenia, bez przeprowadzenia dalszego postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne samodzielne ustalenia. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód nie wyjaśnił, na czym miałyby polegać naruszenie przez Sąd odwoławczy art. 323 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., skoro przepis ten stanowi, że wyrok może być wydany jedynie przez sędziów, przed którymi odbyła się rozprawa poprzedzająca bezpośrednio wydanie wyroku. Powołany przepis przewiduje, że dla ważności postępowania wymagane jest, aby przed sędziami, którzy ogłosili wyrok, odbyło się ostatnie posiedzenie przed zamknięciem rozprawy. Ogłoszenie wyroku przez sędziego, który nie brał udziału w ostatnim posiedzeniu

przed zamknięciem rozprawy i w naradzie, skutkuje nieważnością postępowania (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CZP 160/06, OSNC 2008 nr 1, poz. 7 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 418/08, LEX nr 619672 i z dnia 19 stycznia 1977 r., IV CR 219/77, LEX nr 7902). Tymczasem w skardze kasacyjnej powód nie zarzuca, aby sędziowie Sądu Okręgowego w S., którzy ogłosili zaskarżony wyrok, nie brali udziału w rozprawie poprzedzającej jego ogłoszenie.

Nie ma racji również skarżący zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 382 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Artykuł 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883). W judykaturze zasadnie wyjaśniono, że przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., II UK 47/14, LEX nr 1567477). W niniejszej sprawie Sąd odwoławczy nie naruszył art. 382 k.p.c., albowiem ocenił w całości materiał dowodowy zebrany przez Sąd pierwszej instancji i na jego podstawie dokonał własnych ustaleń faktycznych, które stały się podstawą oceny prawnej roszczenia powoda. Nie pominął dowodów przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy i omówił je obszernie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Natomiast nie był zobligowany do prowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego w sytuacji, gdy zebrany materiał dowodowy był wystarczający do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Wskazać również należy, że Sąd odwoławczy nie dokonał ustaleń faktycznych odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji, które obejmowałyby „zachowania powoda dające podstawę do natychmiastowego rozwiązania z nim

stosunku pracy w okresie wypowiedzenia”. Sądu obu instancji ustaliły bowiem bezsporną okoliczność, że po otrzymaniu oświadczenia z dnia 9 listopada 2012 r. o odwołaniu powoda ze stanowiska zastępcy dyrektora T. oraz zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 9 listopada 2012 r. do 31 stycznia 2013 r., J.G. kontynuował wykonywanie pracy na dotychczasowym stanowisku. Różnica w ocenie prawnej tego zachowania powoda przez Sądy obu instancji wynikała z faktu, że według Sądu Rejonowego strony łączyła umowa o pracę, zaś według Sądu Okręgowego był to stosunek powołania. Natomiast zarzut przyjęcia przez Sąd odwoławczy, że powód po ustaniu stosunku pracy u pozwanego uzyskał inne zatrudnienie „co spowodowało uznanie, że brak jest podstaw do stosowania klauzul naruszenia zasad współżycia społecznego, w sytuacji, gdy powód do chwili obecnej nie podjął żadnego innego zatrudnienia”, nie mieści się w drugiej z podstaw kasacyjnych. Zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p., jest bowiem zarzutem naruszenia prawa materialnego.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. poprzez pominiecie oceny prawnej wyrażonej w wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 21 października 2014 r., który „nie zakwestionował ustaleń Sądu Rejonowego, że doszło do przekształcenia stosunku pracy na podstawie powołania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, a jedynie wskazał, iż Sąd Rejonowy nie przeanalizował treści pism z 9 i 15 listopada 2012 r. w kontekście okoliczności, w jakich doszło do ich sporządzenia”. Powołany przepis stanowi, że ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Dotyczy on poglądów prawnych wyrażonych w uzasadnieniu sądu odwoławczego uchylającego wyrok i przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania, z czym nie jest tożsame „niezakwestionowanie” ustaleń sądu pierwszej instancji.

Niesłusznie zarzuca skarżący również naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd odwoławczy oceny materiału dowodowego w zakresie istnienia przesłanek naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych wskutek ich wykonywania, pomimo zwolnienia go przez pozwanego z obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy w apelacji pozwany podniósł zarzut przekroczenia

przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny materiału dowodowego jedynie w zakresie odmowy uznania, że powód podejmował czynności dyskredytujące dyrektora T.. Przepis art. 378 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Nakłada on na sąd odwoławczy obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji, jednakże nie wprowadza zakazu wyjścia poza zarzuty apelacji. Nie można zarzucić Sądowi Okręgowemu, że wadliwie dokonał oceny istnienia obu przyczyn złożenia przez pozwanego oświadczenia z dnia 15 listopada 2012 r., mając na uwadze treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. (III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), z której wynika, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego.

W judykaturze trafnie wyjaśniono, że art. 378 § 1 k.p.c. nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu apelacyjnego. Ponadto sąd drugiej instancji w ramach ustalonego stanu faktycznego stosuje z urzędu właściwe prawo materialne (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., V CSK 504/15, LEX nr 2054102). Jednocześnie odnosząc się do kwestii kontynuowania przez powoda wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, pomimo zwolnienia go przez pozwanego z obowiązku świadczenia pracy, powtórzyć należy, że Sąd Okręgowy nie dokonał w tym zakresie nowych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu Rejonowego, lecz dokonał odmiennej oceny prawnej zachowań powoda, z uwzględnieniem specyfiki łączącego strony stosunku pracy. Dokonanie tej oceny mieści się w zakresie stosowania prawa materialnego, do czego zobligowane były z urzędu Sądy obu instancji.

Nie ma również racji powód zarzucając Sądowi odwoławczemu naruszenie art. 68 § 1 k.p. w związku z art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2011 r.) i

art. 15 ust. 7 i 8 tej ustawy (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 r.) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez przyjęcie, że stosunek pracy z zastępcą dyrektora instytucji kulturalnej zawierany był wyłącznie przez powołanie na to stanowisko, co w konsekwencji miało prowadzić do naruszenia art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni powyższych przepisów i właściwie je zastosował do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Z ustalonego przez Sady obu instancji stanu faktycznego wynika, że z dniem 1 kwietnia 2003 r. J.G. został powołany przez Marszałka Województwa [...] na stanowisko zastępcy dyrektora T. w S., na podstawie art. 68 k.p., art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy o samorządzie województwa i art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. W akcie powołania wskazano na pozytywną opinię Ministra Kultury oraz uchwałę nr 129/03 Zarządu Województwa [...] z dnia 20 marca 2003 r. W dacie powołania powoda na stanowisko zastępcy dyrektora obowiązywał Statut T. w S. nadany uchwałą nr 124/2000 Zarządu Województwa [...] z dnia 19 kwietnia 2000 r., który w § 12 ust. 2 w związku z § 11 ust. 2 stanowił, że zastępcę dyrektora powołuje i odwołuje Zarząd Województwa [...] na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

W dacie powołania powoda na stanowisko zastępcy dyrektora T. obowiązywał art. 68 § 1 k.p. w następującym brzmieniu: „Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298”. Natomiast na skutek nowelizacji, z dniem 1 stycznia 2004 r. z przepisu tego wykreślono alternatywę „albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298”. Jednakże dla oceny sytuacji prawnej powoda nowelizacja ta pozostaje bez znaczenia. W orzecznictwie wyjaśniono, że nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (samodzielnie lub w powiązaniu z innymi przepisami) wyraźnie odnosi się do podstawy nawiązania stosunku pracy. Zatem sam przepis kompetencyjny przewidujący powierzenie określonego stanowiska lub określonej funkcji i odwołanie z tego stanowiska lub funkcji oznacza jedynie powołanie pozorne (organizacyjne) i określa sposób powierzenia stanowiska lub funkcji, a nie powołanie właściwe wywołujące skutek w postaci

powstania stosunku pracy na tej podstawie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015).

Interpretacja art. 68 k.p. musi mieć charakter ścisły, jako przepisu wprowadzającego szczególną podstawę nawiązania stosunku pracy, odrębną od powszechnego sposobu, którym jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę. Za ścisłą interpretacją art. 68 k.p. przemawia również wzgląd na stabilizację zatrudnienia, które w przypadku powołania doznaje istotnego osłabienia. W szczególności pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał (art. 70 § 1 k.p.). W przepisach prawa termin „powołanie” występuje w różnym znaczeniu. W niektórych wypadkach powołanie może prowadzić wyłącznie do powierzenia stanowiska (funkcji) bez nawiązywania stosunku pracy (np. powierzenie funkcji dyrektora szkoły nauczycielowi mianowanemu lub dyplomowanemu). W innych przypadkach w przepisach prawa używa się pojęcia „powołanie” w znaczeniu czysto technicznym jako powierzenie stanowiska, chociaż podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę (np. powołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego). Natomiast na gruncie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej należy przyjąć, że powołanie dyrektora instytucji kultury oznacza powołanie na stanowisko w rozumieniu art. 68 k.p. (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04, OSNP 2005 nr 9, poz. 123).

Podstawowe znaczenie dla dokonania oceny, czy również powołanie zastępcy dyrektora instytucji kultury oznacza powołanie na stanowisko w rozumieniu art. 68 k.p., ma wykładnia przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 862) - w brzmieniu obowiązującym w dacie powołania powoda na stanowisko i odwołania ze stanowiska zastępcy dyrektora T.. W pierwotnym brzmieniu art. 15 ust. 6 ustawy stanowił, że: „W przypadkach przewidzianych w statucie instytucji kultury organizator może powołać także zastępców dyrektora. Przepisy dotyczące powoływania i odwoływania dyrektora stosuje się odpowiednio”. Począwszy od 4 maja 2002 r. brzmienie tego przepisu było następujące: „W przypadku, gdy statut instytucji kultury przewiduje stanowisko zastępcy

dyrektora lub stanowiska zastępców dyrektora, określa on również sposób oraz tryb ich powoływania i odwoływania”. Natomiast od 1 stycznia 2012 r. kwestię tę reguluje art. 15 ust. 8 ustawy, który stanowi, że: „Statut instytucji kultury może przewidywać utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora lub stanowisk zastępców dyrektora. W takim przypadku statut określa liczbę stanowisk zastępców dyrektora oraz tryb ich powoływania i odwoływania”.

W uzasadnieniu projektu ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 207, poz. 1230) wskazano, że: „Obecnie obowiązujący art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej sprawia problemy interpretacyjne dotyczące tego, czy w instytucji kultury może być powołany zastępca dyrektora, w przypadku, gdy takiego stanowiska nie przewiduje statut instytucji. Proponuje się zmianę art. 15 ust. 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w taki sposób, aby z przepisu jasno wynikało, że w instytucji kultury może być utworzone stanowisko zastępcy dyrektora lub stanowiska zastępców dyrektora, jeżeli tak stanowi statut. Statut powinien określać sposób oraz tryb ich powoływania i odwoływania”. W piśmiennictwie trafnie wyjaśniono, że przesądzając o istnieniu funkcji zastępcy dyrektora, organizator instytucji kultury powinien określić w statucie tryb jego powoływania i odwoływania. Może on postanowić, że wicedyrektor będzie powoływany przez samego dyrektora. Podstawowe znaczenie ma podjęcie decyzji co do trybu wyłaniania wicedyrektora, tj. w drodze konkursu lub w inny określony sposób (zob. R. Golań, Obsadzanie stanowisk kierowniczych w instytucjach kultury, Służba Pracownicza 2004 nr 11, s. 25).

Natomiast - w ocenie Sądu Najwyższego - zmiana brzmienia art. 15 ust. 6 ustawy z dniem 4 maja 2002 r., wynikająca z art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 marca 2002 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. Nr 41, poz. 364), nie skutkowałą zmianą charakteru powołania zastępców dyrektora instytucji kultury, lecz była związana przeniesieniem do autonomii statutowej określenia sposobu oraz trybu ich powoływania i odwoływania, w miejsce dotychczasowej wyłącznej kompetencji organizatora instytucji kultury. W statucie organizator instytucji kultury mógł powyższą kompetencję pozostawić

sobie, bądź powierzyć dyrektorowi instytucji kultury. Był również uprawniony do określenia trybu wyłaniania kandydatury wicedyrektora, np. w drodze konkursu. Powyższa zmiana wymusiła rezygnację z odesłania do odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury, skoro art. 15 ust. 1 ustawy nadal przewidywał, że dyrektora instytucji kultury powołuje organizator w trybie określonym w ustawie. Brak tego odesłania nie spowodował odejścia od przewidzianego ustawą sposobu nawiązania stosunku pracy z zastępcą dyrektora instytucji kultury na podstawie powołania, przy czym tryb tego powołania musiał być określony w statucie instytucji kultury.

W dacie powołania powoda na zajmowane stanowisko Statut T. określał tryb powołania zastępcy dyrektora w ten sposób, że w § 12 ust. 2 w związku z § 11 ust. 2 stanowił, iż zastępcę dyrektora powołuje i odwołuje Zarząd Województwa [...] na wniosek dyrektora, po zasięgnięciu opinii Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Z dniem 9 grudnia 2004 r. § 12 ust. 2 Statutu T. nadano następującą treść: „umowę o pracę z zastępcą dyrektora naczelnego i artystycznego T. nawiązuje i rozwiązuje dyrektor naczelny i artystyczny T., po uzyskaniu zgody Zarządu Województwa [...], wyrażonej w drodze uchwały”. Jednakże wykładnia tego postanowienia nie może pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Ponadto - jak ustalił Sąd odwoławczy - po tej dacie strony nie dokonały takich czynności prawnych, których skutkiem byłoby rozwiązanie stosunku pracy powoda na podstawie powołania i ponowne jego nawiązanie na podstawie umowy o pracę. Począwszy od dnia 6 czerwca 2012 r. nadano T. nowy Statut, który w § 8 ust. 4 lit. f i ust. 5 przewiduje, że do zakresu działania dyrektora T. należy m.in. powoływanie i odwoływanie zastępcy dyrektora, którego powołuje się na czas określony. Oznacza to, że organizator instytucji kultury przyznał dyrektorowi uprawnienie do samodzielnego powoływania i odwoływania swojego zastępcy.

Nietrafny jest zarzut naruszenia przez Sąd odwoławczy art. 52 k.p. poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że świadczenie pracy po złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, dające podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie

natychmiastowym. Trafnie bowiem wyjaśnił Sąd Okręgowy, że organowi odwołującemu przysługuje prawo do natychmiastowego pozbawienia odwołanego pracownika możliwości wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych, także wówczas, gdy odwołanie następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Skoro więc powód wbrew regulacji ustawowej oraz wyraźnemu poleceniu pracodawcy dokonywał czynności, do wykonywania których nie był już upoważniony, jego zachowanie mogło być podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pogląd ten znajduje oparcie w treści art. 71 k.p., który stanowi, że na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy. W tej sytuacji powód powinien niezwłocznie zaprzestać wykonywania działań związanych z zajmowaniem stanowiska zastępcy dyrektora T. i ewentualnie zwrócić się do pracodawcy o wyznaczenie mu innych zadań.

Z tych przyczyn, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak wyżej. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 108 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.