



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSA Ewelina Kocurek-Grabowska (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J.H.

przeciwko Urzędowi Gminy R.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

13-stą pensję, sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 23 czerwca 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy

z dnia 17 marca 2023 r., sygn. akt V Pa 131/22,

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

SSA Ewelina Kocurek-Grabowska

Dawid Miąsik

Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Powódka J.H. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy R. w R. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu wniosła o uznanie wręzonego jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za niezgodne z prawem i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 30.432,00 zł z tytułu odszkodowania wraz z odsetkami od dnia 31 lipca 2020 r. do dnia zapłaty. Ponadto powódka domagała się kwoty 441,00 zł wraz z odsetkami od dnia 31 lipca 2020 r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia za 1 dzień pracy tj. 31 lipca 2020 r. oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2019-2020 w łącznej wysokości 9.679,20 zł wraz z odsetkami od dnia 31 lipca 2020 r. do dnia zapłaty. Powódka żądała także wypłaty nagrody rocznej tzw. 13 pensji za rok 2020 w wysokości 3.621,41 zł wraz z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty, a także sprostowania świadectwa pracy poprzez usunięcie wpisu o dyscyplinarnym zwolnieniu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2022 r. Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej Urzędu Gminy R. na rzecz powódki J.H. kwotę 40.056 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 30.432 zł od dnia 13 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz od kwoty 9.624 zł od dnia 31 lipca 2020 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II), umarzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa (pkt III), nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego od oddalonego powództwa (pkt IV), oraz nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 2.003 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd ustalił, że powódka J.H. od dnia 3 marca 1997 r. była zatrudniona u strony pozwanej tj. w Urzędzie Gminy R. w R. na stanowisku młodszego referenta ds. księgowości, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, a w dniu 22 września 2005 r. na wniosek Wójta Gminy została powołana na stanowisko Skarbnika Gminy R. W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała nagrody finansowe za wykonywanie obowiązków służbowych. Uchwałą Rady Gminy R. z dnia 28 maja 2020 r., na wniosek Wójta, powódka została odwołana ze stanowiska

Skarbnika Gminy R. Uchwała została doręczona powódce pocztą w dniu 2 czerwca 2020 r., gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które kontynuowała od dnia 8 maja 2020 r. przez okres ok. 2 miesięcy. Na dzień 8 maja 2020 r. wszystkie zadania powódki były wykonane i nie pozostały żadne zaległe sprawy do załatwienia. W okresie nieobecności powódki jej zadania realizowała M.R. - kierownik referatu budżetu, podatków i opłat. Przez 15-letni okres pracy M.R. u strony pozwanej przekazanie obowiązków podczas sprawowanego zastępstwa za powódkę nigdy nie nastąpiło na piśmie. Ostatnim dniem pracy powódki był 30 lipca 2020 r. W dniu 2 czerwca 2020 r. powódka stawiała się w Urzędzie Gminy R. i dokonała przekazania wyposażenia oraz środków trwałych znajdujących się w pokoju nr 107 w Urzędzie Gminy R., który powódka zajmowała przez odwołaniem ze stanowiska. Nowy Skarbnik Gminy R. D.L. pokwitowała bez zastrzeżeń protokół zdawczo - odbiorczy, który przygotował uprzednio pracodawca.

Dalej Sąd ustalił, że pismem z dnia 29 czerwca 2020 r. powódka została zobowiązana do stawienia się w Urzędzie Gminy R. w R. i przekazania prowadzonych zadań. W dniu 1 lipca 2020 r. powódka poinformowała, że w okresie wypowiedzenia nie będzie świadczyć innej pracy niż obowiązki Skarbnika Gminy i nie będzie stawiać się do pracy. W odpowiedzi na zobowiązanie z dnia 29 czerwca 2020 r. powódka pismem z dnia 9 lipca 2020 r. poinformowała, że rozliczyła się z pracodawcą w dniu 2 czerwca 2020 r. w obecności D.L. i M.R. Pismem z dnia 7 lipca 2020 r. Wójt Gminy R. ponownie wezwał powódkę do stawienia się w Urzędzie Gminy R. w R. w celu zdania prowadzonych zadań. Następnie w dniu 15 lipca 2020 r. Wójt wydał powódce polecenie służbowe, zgodnie z którym miała stawić się w miejscu pracy w celu formalnego zdania obowiązków wynikających ze sprawowanej funkcji Skarbnika Gminy. W odpowiedzi pismem z dnia 20 lipca 2020 r. powódka wyjaśniła, że w związku z jej usprawiedliwioną nieobecnością od dnia 8 maja 2020 r. jej obowiązki pełniła M.R., która była kierownikiem referatu budżetu, podatków i opłat i to do niej należy się zwrócić o formalne przekazanie obowiązków.

Pismem z dnia 30 lipca 2020 r. Wójt Gminy R. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), a jako przyczynę podał niewykonanie polecenia służbowego zawartego w piśmie z dnia 15

lipca 2020 r., brak dbałości o dobro zakładu pracy, utratę zaufania oraz brak lojalności wobec pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że skoro powódka nie pozostawiła niedokończonych spraw, a następnie nie wykonywała obowiązków służbowych przez okres około 2 miesięcy, a w międzyczasie została odwołana ze stanowiska, to zupełnie niezrozumiałe było z jakiego powodu strona pozwana wezwała powódkę do rozliczenia się z powierzonych jej zadań. Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie zdanie powódki, że jedyną osobą, która mogła zdać sprawozdanie ze spraw prowadzonych w okresie jej nieobecności była świadek M.R., która zastępowała powódkę, za zgodą Wójta. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że w dacie odwołania powódki ze stanowiska skarbnika Gminy R. została powołana na tą funkcję kolejna osoba, która posiadała niezbędną wiedzę i kompetencje do pełnienia tej funkcji i w ocenie Sądu Rejonowego wyjaśnienia powódki nie były niezbędne do niezakłóconego funkcjonowania strony pozwanej, a jej zachowanie nie spowodowało żadnej faktycznej szkody. Sąd Rejonowy również krytycznie ocenił zarzut braku lojalności wobec pracodawcy oraz brak dbałości o dobro zakładu pracy, co miało spowodować utratę zaufania do powódki przez stronę pozwaną. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka, gdy tylko dowiedziała się o odwołaniu jej ze stanowiska dokonała bez wezwania formalnego zdania powierzonego jej mienia pomimo przebywania na zwolnieniu lekarskim, co świadczy o dużym zaangażowaniu oraz odpowiedzialności za sprawowaną funkcję, a zarzucanie powódce, że po odwołaniu jej ze stanowiska nie stworzyła dokumentów budżetowych, jak również nie wdrożyła nowego skarbnika gminy w nowe obowiązki jest nieuzasadnione. Sąd Rejonowy wskazał, że to rolą pracodawcy jest wdrożenie pracownika w jego obowiązki, a zatem nie sposób czynić z tego powodu zarzutu powódce.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części w zakresie pkt I, IV i V, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik spraw, tj. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że niestawiennictwo powódki w pracy na kilkakrotne wezwanie strony pozwanej nie stanowi ciężkiego

naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem prawa pracy i na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. należne jest powódce odszkodowanie.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 17 marca 2023 r. oddalił apelację.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy oraz dokonał właściwej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy. Sąd Okręgowy wskazał, że nie kwestionuje, iż nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednakże apelująca musiałaby wykazać, że w okresie do którego odnosi się oświadczenie, powódka zatrudniona na podstawie powołania miała obowiązek stawienia się na polecenia pracodawcy w Urzędzie Gminy. Oceny tego zarzutu Sąd dokonał z uwzględnieniem różnic jakie za sprawą art. 70 k.p. towarzyszą sytuacji prawnej pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, wobec pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, w kontekście regulacji art. 71 k.p. Sąd Okręgowy odwołał się do rozważań Sądu Najwyższego zawartych w wyroku z dnia 20 czerwca 2018 r. w sprawie o sygn. I PK 80/17, a w szczególności do zawartego w nim poglądu, że wprowadzić pracodawca może po odwołaniu pracownika w trybie art. 70 § 2 k.p. rozwiązać z tym pracownikiem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika odwołanego w trybie art. 70 § 2 k.p. nie może być nieobecność w pracy tego pracownika lub niezawiadomienie o przyczynie nieobecności ze względu na ustawowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w ramach art. 71 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka w tej sytuacji nie była związana poleceniami służbowymi z dnia 15 i 17 lipca 2020 r. skoro - jak słusznie ustalił to Sąd Rejonowy - wcześniej zdała wyposażenie pracodawcy, a przed udaniem się na zwolnienie chorobowe nie miała żadnych zaległości.

Nadto w ocenie Sądu Okręgowego samo powołanie się w tych okolicznościach na konieczność formalnego zdania obowiązków wynikających ze sprawowanej przez powódkę funkcji Skarbnika Gminy i wywodzenie na tej podstawie, że powódka nie dbała o dobro zakładu pracy, co miało stanowić o braku lojalności i

uzasadniać utratę do niej zaufania przez pracodawcę narusza przepisy o wypowiedzeniu również z tego powodu, że jest sformułowane w sposób zbyt ogólny. Sąd zauważył, że wprawdzie niektórzy świadkowie, w tym przede wszystkim świadek D.L. w swoich zeznaniach próbowali wyjaśnić jakie obowiązki wymagały przekazania ale Sąd dał wiarę i przyznał rację powódce, że nie było dotychczas takiej praktyki u pozwanego.

Poza tym Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym na podstawie zeznań powódki uznał, że zgłaszane niejasności dotyczące rozliczeń można było wyjaśnić analizując sprawozdania z wykonania budżetu, a także stosując ustawę o finansach publicznych. Nadto świadek M.R. zeznała, że w czasie nieobecności powódki w pracy budżet gminy i sprawy urzędowe z zakresu księgowości były realizowane na bieżąco. Strona pozwana nie wykazała z kolei, że brak złożenia przez powódkę wyjaśnień doprowadził do jakiejś fatycznej szkody po stronie pracodawcy.

Urząd Gminy R. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego zarzucając naruszenie:

przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., poprzez dokonanie wadliwej jego wykładni i przyjęcie, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika odwołanego w trybie art. 70 § 2 k.p. nie może być nieobecność w pracy tego pracownika ze względu na ustawowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w ramach art. 71 k.p., podczas gdy prawidłowa interpretacja ww. przepisu nakazuje uznać, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika odwołanego w trybie art. 70 § 2 k.p. nie może być nieobecność w pracy tego pracownika, ale nie jeżeli w międzyczasie doszło do wezwania pracownika mocą polecenia służbowego do wykonania określonych obowiązków związanych z pracą,

- art. 71 k.p. poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że przepis ten wyłącza możliwość zastosowania art. 100 § 1 k.p., tj., że wydanie polecenia służbowego stawienia się w pracy nie może zostać zastosowane względem pracownika korzystającego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a zatem że stosowanie art. 71 k.p. wyłącza możliwość wydawania przez pracodawcę poleceń służbowych na mocy art. 100 § 1 k.p.,

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., poprzez dokonanie wadliwej jego wykładni i przyjęcie, że zaistniała w niniejszej sprawie odmowa wykonania przez powódkę polecenia służbowego nie stanowiła rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych uprawniającą stronę pozwaną do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

- art. 100 § 1 k.p., poprzez wadliwą jego wykładnię i uznanie, że obowiązek stosowania się przez pracownika do poleceń służbowych może podlegać kontroli przez pracownika, a pracownikowi przysługuje uprawnienie do odmowy zastosowania się do polecenia służbowego, nawet jeśli polecenie służbowe jest zgodne z prawem i jest związane z pracą,

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., poprzez dokonanie wadliwej jego wykładni i przyjęcie, że niestawienie powódki w pracy na kilkukrotne wezwanie strony pozwanej nie stanowi ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem prawa pracy i na podstawie art. 56 § 1 k.p., w zw. z art. 58 k.p. należy odszkodowanie,

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., poprzez dokonanie wadliwej jego wykładni i przyjęcie, że uznanie, że obowiązek stawienia się powódki u pracodawcy mógłby zostać udowodniony wykazaniem funkcjonowania u pozwanego praktyki formalnego zdawania obowiązków, podczas gdy pozwany nie rozwiązał z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na niezdanie obowiązków, a z uwagi na kilkukrotne uchylenie się od wykonania polecenia służbowego stawienia się w zakładzie pracy podczas trwania stosunku pracy.

oraz przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci:

- art. 382 k.p.c. poprzez wydanie wyroku z pominięciem analizy całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i oparcie rozstrzygnięcia na treści protokołu zdawczo odbiorczego oraz zeznań świadka M.R., która zastępowała powódkę na stanowisku, które to dowody nie odnoszą się do istoty sprawy, bowiem do podpisania protokołu doszło w dniu, kiedy powódka była na zwolnieniu lekarskim i nie mogła świadczyć pracy, jak i pozwany nie miał w tym momencie potrzeby i uzyskania od powódki tego świadczenia, a całkowite pominięcie dowodu z zeznań

świadków M.R., P.C., D.L., jak i przesłuchania A.W., którzy wykazywali zakres niezbędnych informacji oczekiwanych od powódki, a uchylenie się od realizacji polecenia tym samym stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę,

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający odczytanie przesłanek, jakimi kierował się Sąd II instancji przy rozpoznaniu sprawy, w szczególności poprzez brak uwzględnienia w uzasadnieniu odniesień do podniesionych w apelacji pozwanej zarzutów naruszenia

W oparciu o powyższe zarzuty wniesiono o:

1) uchylenie wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Legnicy oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

2) ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty zawarte w skardze skutkowały jej uwzględnieniem, mimo, że nie wszystkie z nich okazały się zasadne.

Przede wszystkim niezasadne było wystąpienie z zarzutem naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 328 k.p.c. (obecnie art. 327¹ k.p.c.) Weryfikatorem prawidłowego zastosowania art. 328 § k.p.c. jest to, czy strona obiektywnie jest w stanie zrozumieć motywy faktyczne i prawne, którymi kierował się sąd. W rozpoznawanej sprawie, Sąd drugiej instancji posłużył się formułą głoszącą, że podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Nie oznacza to jednak, że pozwany po przeczytaniu uzasadnienia nie mógł dowiedzieć się jakie fakty zostały uznane za miarodajne. Sąd Okręgowy powtórzył bowiem ustalenia Sądu pierwszej instancji, zaś ocenę prawną przedstawił z podaniem stosownych przepisów. W tych okolicznościach, nie doszło do uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy.

Również nie sposób przypisać Sądowi naruszenia art. 382 k.p.c. skoro Sąd odwoławczy odniósł się do zarzutów apelacji pozwanego, które skoncentrowane zostały wobec braku podstaw do uznania, że niestawiennictwo powódki w pracy na kilkakrotne wezwanie pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Odniosł się również do przeprowadzonych w sprawie dowodów, a fakt że dokonana ocena dowodów nie jest zbieżna z oceną oczekiwaną przez stronę pozwaną, nie oznacza pominięcia analizy materiału dowodowego.

Z kolei w multiplikowanych zarzutach skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., wykspionować można następujące naruszenia powyższych przepisów dotyczące błędnej wykładni:

- poprzez przyjęcie, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika odwołanego w trybie art. 70 § 2 k.p. nie może być nieobecność w pracy tego pracownika ze względu na ustawowe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, mimo że doszło do wezwania pracownika mocą polecenia służbowego do wykonania określonych obowiązków związanych z pracą,

- poprzez brak uznania, że odmowa wykonania przez powódkę polecenia służbowego stanowiła rażące naruszenie obowiązków pracowniczych uprawniające stronę pozwaną do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

- poprzez przyjęcie, że obowiązek stawienia się powódki u pracodawcy mógłby zostać udowodniony wykazaniem funkcjonowania u pozwanego praktyki formalnego zdawania obowiązków,

- poprzez uznanie, że obowiązek stosowania się przez pracownika do poleceń służbowych może podlegać kontroli przez pracownika, a pracownikowi przysługuje uprawnienie do odmowy zastosowania się do zgodnego z prawem i związanego z pracą, polecenia służbowego.

Nadto zarzucono naruszenie art. 71 k.p. poprzez przyjęcie, że przepis ten wyłącza możliwość zastosowania art. 100 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego stawianym zarzutom nie sposób odmówić racji.

Przede wszystkim należy wspomnieć, że „powołanie” stanowi jedno ze źródeł nawiązania stosunku pracy (art. 2 k.p.). Powołanie może być podstawą nawiązania stosunku pracy tylko wtedy, gdy przepis prawa stanowi, że z powołaniem na stanowisko lub z pełnieniem funkcji wiąże się jednocześnie nawiązanie stosunku pracy. Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy jest aktem o podwójnym skutku: powierza określonej osobie stanowisko lub funkcje i nawiązuje stosunek pracy osoby powołanej z daną jednostką organizacyjną (art. 68 k.p.). Z kolei dla ustalenia przesłanek składających się na stosunek prawny jakim jest stosunek pracy określający relacje pomiędzy dwoma podmiotami należy sięgnąć do art. 22 k.p. W świetle tego przepisu stosunek pracy jest określoną więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Ze swej istoty stosunek pracy ma formę zobowiązania wzajemnego- każda ze stron jest jednocześnie zobowiązana i uprawniona wobec drugiej strony. Najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Została ona wyrażona w komentowanym przepisie nie tylko za pomocą parametru "kierownictwa pracodawcy", ale przede wszystkim przez sposób określenia przedmiotu zobowiązania pracowniczego (rodzaj pracy) jak i przez wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy w granicach wyznaczonych umówiony rodzajem pracy. Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi poleceń. Natomiast jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 k.p.). Prawo wydawania przez pracodawcę poleceń jest koniecznym elementem treści stosunku pracy, wchodzi bowiem w skład przyjętej konstrukcji przedmiotu zobowiązania pracowniczego. W ten sposób w ramach wyznaczonych określonym rodzajem pracy pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy. Ten zaś dzięki temu uzyskuje prawo do konkretyzowania ogólnie ujętego przedmiotu zobowiązania pracowniczego, a

instrumentem tej konkretyzacji są właśnie polecenia. W wyroku z 11 kwietnia 1997 r. (I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35) Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że: "Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy art. 22 § 1 KP". Należy jednocześnie podkreślić, że pracownik jest zobowiązany do wykonywania tylko takich poleceń, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.) oraz z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Odnosząc się do dalszej charakterystyki stosunku pracy na podstawie powołania należy zauważyć, że stosownie do uregulowań art. 69 k.p. do powołania stosuje się zasadniczo przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony. Jednocześnie z woli ustawodawcy do powołania nie stosuje się trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę. Powyższe wynika z faktu, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania następuje poprzez jego odwołanie (art. 70 k.p.), które może nastąpić w każdym czasie. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.) albo z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 (art. 70 § 3 k.p.).

Akt odwołania pracownika (podobnie jak powołania) wywołuje więc podwójny skutek prawny: pozbawia daną osobę dotychczas zajmowanego stanowiska oraz rozwiązuje stosunek pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia). W sferze wykonywania uprawnień organu (stanowiska, funkcji) odwołanie wywiera skutek natychmiastowy z chwilą doręczenia lub we wskazanym w nim terminie. Pracownik traci te uprawnienia i nie może działać w charakterze tego organu, bez względu na to, czy w sferze stosunku pracy jest to równoznaczne z wypowiedzeniem, czy z rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Z kolei rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w odpowiednim terminie co uwarunkowane jest zasadami przyjętymi przy odwołaniu.

W okresie biegnącego wypowiedzenia odwołany pracownik nie ma obowiązku wykonywać pracy na stanowisku, z którego został odwołany. Jednakże w tym okresie, pomimo nieświadczenia pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 k.p.). Tak więc sytuacja pracownika z powołania odwołanego z pełnienia powierzonej mu funkcji kształtuje się w ten sposób, iż pracownik ma prawo odmówić świadczenia pracy w okresie

wypowiedzenia, a odmowa ta nie pozbawia go prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Może też zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie go w tym czasie przy innej pracy, lub gdy taka praca zostanie mu zaproponowana, wyrazić na nią zgodę.

Równocześnie wymaga zaakcentowania, że z chwilą odwołania strony nadal są związane stosunkiem pracy, co wynika ze zobowiązaniowej koncepcji stosunku pracy, wyrażonej w art. 22 § 1 k.p.

Podstawowym zobowiązaniem pracownika, od momentu nawiązania stosunku pracy, jest świadczenie pracy określonego rodzaju. Odwołanie pracownika ze stanowiska powoduje, że obligatoryjny element stosunku pracy, tj. rodzaj pracy, przestaje istnieć. Tym samym, pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, co nie oznacza zerwania więzów łączących pracownika z pracodawcą i ustania wszelkich jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Nadal pozostaje on w stosunku pracy cechującym się podporządkowaniem pracodawcy, jednak bez obowiązku świadczenia pracy na stanowisku, z którego został odwołany.

Badając charakter zwolnienia odwołanego pracownika z obowiązku świadczenia pracy z całą stanowczością nie sposób utożsamiać go z czasem wolnym od pracy, czasem wypoczynku, w który ingerencja pracodawcy nie jest, co do zasady dopuszczalna. Przecież za ten czas pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę ze strony pracodawcy, a sam fakt zwolnienia z wykonywania pracy nie może powodować utraty roli kierowniczej pracodawcy przejawiającej się w podporządkowaniu decyzjom pracodawcy wydawanym bez naruszenia prawa. Pracodawca może bowiem w tym czasie żądać od pracownika wypełnienia konkretnych powinności. Z tych względów przykładowo Sąd Najwyższy uznał, że ustawowe zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy nie sprzeciwia się udzieleniu mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 458; wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 518; wyrok z 21 listopada 2006 r., II PK 49/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 347).

Wyłączenie z obowiązku świadczenia pracy nie zwalnia pracownika z przestrzegania przewidzianych przepisem art. 100 k.p. pozostałych obowiązków,

które dotyczą zarówno drugiej strony stosunku pracy – pracodawcy (obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia i dochowania tajemnicy), ale również mają charakter powszechny, których wypełnianie leży w interesie społecznym, tj. zbiorowości, którą tworzy cała załoga oraz samego pracownika (przestrzeganie regulaminu pracy, przyjętego w zakładzie porządku, przepisów oraz zasad BHP, przepisów przeciwpożarowych, tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, zasad współżycia społecznego). Również odwołany pracownik nie jest zwolniony ze szczególnych obowiązków, przewidzianych przez ustawy pozakodeksowe, jak np. obowiązki związane z ograniczeniami antykorupcyjnymi. Należą do nich ograniczenia dotyczące podejmowania dodatkowych zajęć i działalności czy zakaz wykonywania zajęć wzbudzających podejrzenie o stronnictwo lub interesowność (A. Szewc, T. Szewc, Wójt, burmistrz, prezydent miasta, Warszawa 2006, s. 162-163).

W tym miejscu należy powrócić do wyżej wspomnianej regulacji dotyczącej kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika, a co szczegółowo reguluje art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę - stosunkiem pracy.

Pracownik ma więc obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne ze stosunkiem pracy. Forma polecenia jest bowiem dowolna, a wydanie go na piśmie ma jedynie znaczenie dowodowe.

Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Należy nadmienić, że w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/12 (LEX nr 1162590), Sąd Najwyższy uznał, iż zakres polecenia dotyczącego pracy na podstawie art. 100 § 1 k.p. może być szerszy niż rodzaj umówionej pracy Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że wydawanie poleceń leży w zakresie uprawnień pracodawcy i jest jednym z najważniejszych, a bezprawna odmowa wykonania polecenia służbowego może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93, LEX nr 1427354; z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 3 kwietnia

1997 r., OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 465; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 712; z dnia 4 grudnia 2012 r., I PK 204/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz.272).

Pracownik co do zasady nie ma więc prawa odmówić wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 § 1 k.p.), z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542). Natomiast niestawienie się odwołanego pracownika w zakładzie pracy mimo wezwania podyktowanego uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy (art. 52 § 1 k.p.).

Reasumując powyższe rozważania, skoro w okresie zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy pozostałe elementy stosunku pracy łączącego strony nadal obowiązywały, to pracodawca w ramach funkcji kierowniczej miał prawną możliwość wydania powódce polecenia służbowego.

Sąd Okręgowy, badając przedmiotową sprawę, poprzestał na ustaleniu, że zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy po odwołaniu będące równoznaczne ze zwolnieniem z wykonania bezprzedmiotowego polecenia służbowego, nie mogło stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takie stanowisko Sąd zajął kierując się wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2018 r., I PK 80/17.

Jak jednak słusznie zauważa skarżący, wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2018 r. nie przystaje do okoliczności niniejszej sprawy, w której powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką nie była jej nieobecność w pracy czy brak zawiadomienia o przyczynie jej nieobecności w trakcie ustawowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 71 k.p.) - tak jak w omawianym wyroku, a odmowa wykonania polecenia służbowego przez powódkę. Nie jest możliwe, jak postuluje Sad Okręgowy utożsamianie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ze zwolnieniem z wykonywania poleceń służbowych. Powyższe stanowisko jest nieuprawnione.

Sąd Okręgowy nie ustalił przyczyn i okoliczności trzykrotnego zobowiązywania powódki do stawienia się w Urzędzie Gminy. Nie wyjaśnił co legło u podstaw wydania polecenia służbowego powódce. Sprawowana przez powódkę

funkcja Skarbnika i to od wielu lat niewątpliwie świadczy o posiadaniu przez nią wysokich kwalifikacji, wiedzy, doświadczenia które mogły być pomocne przy przekazaniu zakresu zadań na tym stanowisku. Skarbnik w jednostce samorządu terytorialnego to urzędnik, którzy odgrywa kluczową rolę w zarządzaniu finansami samorządowymi jak i posiada pełną wiedzę o sytuacji finansowej danej jednostki oraz planowaniu budżetowym.

Tak więc dopiero po ustaleniu szczegółowych okoliczności, które przemawiały w ocenie pozwanego do wydania powódce trzykrotnego zobowiązania do stawienia się w miejscu pracy, będzie możliwa ocena zasadności odmowy wykonania polecenia przez powódkę w świetle art. 100 k.p.

To z kolei dopiero otworzy Sądowi przestrzeń do ustalenia czy odmowa wykonania polecenia służbowego stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w odniesieniu do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy. W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę ma charakter zindywidualizowany, tak w ujęciu przedmiotowym, jak podmiotowym. Nauka prawa pracy i orzecznictwo sądowe zgodnie przyjmują, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa 1975, s. 150, A. Sobczyk: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560).

Tak więc wskazane przez Sąd Apelacyjny naruszenia przepisów prawa materialnego winny zostać potwierdzone przeprowadzonym samodzielnie przez sąd postępowaniem dowodowym. Ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania

zaskarżonego wyroku (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216 oraz z dnia 27 czerwca 2013 r., III CSK 270/12, LEX nr 1360254). Dlatego też zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez sąd drugiej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy uznając naruszenie przepisów prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p., na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[r.g.]