



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Urzędu Gminy T.

przeciwko A. K.

o odszkodowanie

i w sprawie z powództwa wzajemnego A. K.

przeciwko Urzędowi Gminy T.

o odszkodowanie

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 3 lipca 2024 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej (powódki wzajemnej) A. K. od wyroku Sądu

Okręgowego w Zamościu

z dnia 13 grudnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 23/22,

oddala skargę kasacyjną.

Robert Stefanicki Leszek Bielecki Agnieszka Żywicka

Wyrokiem z 13 grudnia 2022 r. Sąd Okręgowy w Zamościu w sprawie z powództwa Urzędu Gminy T. (pозwanego wzajemnego) przeciwko pozwanej A. K. (powódce wzajemnej) o odszkodowanie, oddalił apelację pozwanej (powódki wzajemnej) A. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Zamościu z 11 kwietnia 2022 r., którym zasądzono od pozwanej A. K. na rzecz powoda Urzędu Gminy T. kwotę 12.277,02 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 12 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty (pkt 1), zasądzono od pozwanej A. K. na rzecz powoda Urzędu Gminy T. kwotę 3.450 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2), oddalono powództwo wzajemne (pkt 3), przejęto na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę od pozwu wzajemnego (pkt 4).

W pozwie z 11 sierpnia 2020 r. powód Urząd Gminy w T. domagał się zasądzenia od pozwanej A. K. 12.277,02 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty i kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana A. K. wniosła o zasądzenie od Urzędu Gminy w T. 12.277,02 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 lipca 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z winy pracodawcy.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

Pozwana (powódka wzajemna) A. K. była zatrudniona w Urzędzie Gminy T. od 8 stycznia 2007 r., na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego oraz prowadziła sprawy osobowe pracowników tego Urzędu, na podstawie czasowego powierzenia obowiązków.

W dniu 16 czerwca 2020 r., w związku z wyborem na stanowisko Starosty H., złożyła wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego przez Wójta Gminy T.. Pismem z 17 czerwca 2020 r., odebrany przez pozwaną w dniu 18 czerwca 2020 r., Wójt Gminy T. odmówił jej udzielenia urlopu bezpłatnego, wskazując, że odmowa jest podyktowana dbałością o sprawne i niezakłócone funkcjonowanie Urzędu Gminy, w tym w szczególności Urzędu Stanu Cywilnego, którego jest kierownikiem.

W dniu 19 czerwca 2020 r. pozwana złożyła w Urzędzie Gminy pismo, w którym wniosła - w związku z nieudzieleniem jej urlopu bezpłatnego - o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 19 czerwca 2020 r. W piśmie z 22 czerwca 2020 r. Wójt Gminy wskazał, że wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, a warunkiem koniecznym skuteczności jego zgody, jest wykorzystanie przez pozwaną przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości (zaległego i bieżącego). Jako dzień rozwiązania stosunku pracy, zaproponował dzień przypadający po upływie urlopu wypoczynkowego, pod warunkiem wcześniejszego przekazania stosownym protokołem dokumentów, akt i wyposażenia, które znajdowały się w jej dyspozycji jako kierownika USC i osoby zajmującej się sprawami kadrowymi w Urzędzie. Jednocześnie wskazał, że dotychczasowa nieobecność pozwanej w pracy od 17 czerwca 2020 r. (poza 22 czerwca 2020 r.) do chwili obecnej, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną. W dniu 22 czerwca 2020 r. pozwana przebywała na urlopie wypoczynkowym na żądanie.

Pozwana w dniu 25 czerwca 2020 r. złożyła w Urzędzie Gminy pismo, w którym zwróciła się o pisemną informację o ilości dni urlopu, a co do przekazania dokumentów ze stanowiska pracy, wskazała, że będzie to dzień 3 lipca 2020 r., kiedy stawi się celem podpisania protokołu przekazania.

Pismem z 25 czerwca 2020 r., odebrany przez pozwaną w dniu 1 lipca 2020 r., Wójt poinformował pozwaną, że w związku z jej notoryczną nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, w celu zabezpieczenia ciągłości właściwego funkcjonowania Urzędu Stanu Cywilnego i Kadr, zarządzeniem z 25 czerwca 2020 r., została powołana komisja do przeprowadzenia komisyjnego spisu z natury dokumentów i wyposażenia znajdującego się w pomieszczeniach USC. Pozwana została poproszona o wzięcie udziału w pracach spisowych, których rozpoczęcie zaplanowano na dzień 30 czerwca 2020 r., godz. 8.00.

W dniu 1 lipca 2020 r. pozwana złożyła pismo, w którym zarzuciła, że Wójt bezpodstawnie nie podejmuje decyzji w sprawie udzielenia jej urlopu wypoczynkowego. Nadmieniła, że dokonywanie czynności spisowych może niezakłócenie odbywać się podczas jej urlopu i nie istnieją żadne przeszkody w jego udzieleniu. Oświadczyła, że z pismem przekazuje klucze do pomieszczeń, które zajmowała i poinformowała, że 3 lipca 2020 r. stawi się w Urzędzie Gminy o godz.

10.00, celem dopełnienia formalności związanych z prowadzoną inwentaryzacją na jej stanowisku i spraw związanych z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron.

W dniu 3 lipca 2020 r. pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując jako przyczyny: nieuzasadniony brak realizacji złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli z dnia 22 czerwca 2020 r., dotyczącego wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, bezpodstawne nieudzielenie urlopu wypoczynkowego warunkującego rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z oświadczeniem woli pracodawcy z 22 czerwca 2020 r., uniemożliwienie przekazania dokumentacji i stanowiska pracy, wzywanie pracownika celem stawienia się na spis dokumentacji na dzień 30 czerwca 2020 r., pomimo że pracownik oświadczył, że stawi się w dniu 3 lipca 2020 r., celowe niepodejmowanie działań celem udzielenia urlopu wypoczynkowego, co spowodowało powstanie nieobecności w pracy, narażenie pracownika na utratę dobrego imienia i nieposzlakowanej opinii poprzez udzielanie informacji i komentarzy w prasie lokalnej, dotyczących ewentualnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który objął funkcję publiczną, naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracodawcę przez celowe działania opisane w punkcie 1-6, mające na celu utratę dobrego imienia pracownika w zakładzie pracy i wśród społeczności lokalnej.

W okresie zatrudnienia na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, pozwana nie miała zastępcy. W okresie korzystania z urlopu wypoczynkowego, jeśli zaszła potrzeba, sporządzała akty stanu cywilnego. Była jedyną osobą, która miała dostęp do systemu „Źródło”, za pomocą którego sporządza się akty.

Po wyborze pozwanej na stanowisko Starosty, Urząd Gminy poszukiwał osoby na zastępstwo, na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, ale przeszkodą do znalezienia był fakt, że miało być to czasowe zatrudnienie - na zastępstwo. Na podstawie porozumienia pracodawców, Urzędu Gminy H. i Urzędu Gminy T., pracownik M. M. od 7 lipca 2020 r., została przeniesiona do pracy w Urzędzie Gminy T., na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego. Wykonywane przez pozwaną obowiązki z zakresu kadr, zostały przekazane od lipca 2020 r. A. M., zatrudnionej obecnie w Urzędzie Gminy T., na stanowisku zastępcy

Wójta. Do czasu objęcia stanowiska kierownika Urzędu Stanu Cywilnego przez M. M., pracownik Urzędu K. J., pod nadzorem Wójta, sporządzał akty stanu cywilnego, ale przy pomocy kierowników z innych urzędów. K. J. tylko raz z sekretarzem Urzędu, uczestniczył w prezentacji przez pozwaną systemu „Źródło”.

W dniach od 30 czerwca do 2 lipca 2020 r. został sporządzony spis z natury dokumentów i wyposażenia, znajdujących się w pomieszczeniach Urzędu Stanu Cywilnego i kadr Urzędu Gminy T..

Zarówno Wójt Gminy T., jak i pozwana, po wyborze jej na stanowisko Starosty, odpowiadali na pytania dziennikarzy i ich wypowiedzi były następnie publikowane w mediach.

Ostatnio pozwanej przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze, w kwocie 2.800 zł brutto, dodatek za wysługę lat w kwocie 560 zł brutto, dodatek specjalny w wysokości 29% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego - w kwocie 1.132 zł brutto oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1.105 zł brutto. Dodatek specjalny w wysokości 29% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, został przyznany pozwanej na czas określony od 17 czerwca 2019 r. do 16 czerwca 2020 r., w ramach powierzenia dodatkowych zadań polegających na prowadzeniu spraw osobowych pracowników Urzędu i kierowników jednostek organizacyjnych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo główne jest zasadne, natomiast powództwo wzajemne, podlega oddaleniu.

Źródłem powstania sporu pomiędzy stronami, był fakt powołania pozwanej A. K. na stanowisko Starosty H. i nieuwzględnienie przez dotychczasowego pracodawcę Urząd Gminy T., wniosku o udzielenie jej urlopu bezpłatnego na czas sprawowania tej funkcji.

Na czas sprawowania funkcji z wyboru pracodawca, u którego pracownik ten jest zatrudniony, może udzielić pracownikowi, na jego wniosek, urlopu bezpłatnego w trybie przewidzianym w art. 174 k.p., bowiem przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie wyboru, nie regulują trybu udzielenia urlopu bezpłatnego. Ustawodawca nie przewidział w stosunku do tej grupy pracowników zobowiązania pracodawcy do udzielenia urlopu. Z brzmienia art. 174 k.p. wynika, że to od uznania i woli pracodawcy zależy wyrażenie zgody na udzielenie urlopu. Pracodawca pozwanej - Urząd Gminy T., odmówił udzielenia tego urlopu, a odmowę umotywował

dbałością o sprawne i niezakłócone funkcjonowanie Urzędu Gminy, w tym w szczególności Urzędu Stanu Cywilnego, którego pozwana była kierownikiem. Po podjęciu przez pracodawcę tej decyzji, nastąpiła sekwencja zdarzeń, w których pozwana upatruje ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec niej, jako pracownika.

Sąd Rejonowy zauważył, że wśród wskazanych przez pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie znalazła się odmowa udzielenia jej urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji starosty. Przyczynami natomiast były: nieuzasadniony brak realizacji złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli z 22 czerwca 2020 r., dotyczącego wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, bezpodstawne nieudzielenie urlopu wypoczynkowego warunkującego rozwiązanie umowy o pracę - zgodnie z oświadczeniem woli pracodawcy z 22 czerwca 2020 r., uniemożliwienie przekazania dokumentacji i stanowiska pracy, wzywianie pracownika celem stawienia się na spis dokumentacji na dzień 30 czerwca 2020 r., pomimo że pracownik oświadczył, że stawi się w dniu 3 lipca 2020 r., celowe niepodjęmowanie działań celem udzielenia urlopu wypoczynkowego, co spowodowało powstanie nieobecności w pracy, a także narażenie pracownika na utratę dobrego imienia i nieposzlakowanej opinii poprzez udzielanie informacji i komentarzy w prasie lokalnej, dotyczących ewentualnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który objął funkcję publiczną, naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracodawcę poprzez celowe działania opisane w punkcie 1-6, mające na celu utratę dobrego imienia pracownika w zakładzie pracy i wśród społeczności lokalnej.

Zdaniem pozwanej dochowała ona warunków, od których spełnienia pracodawca uzasadnił rozwiązanie stosunku pracy, bowiem złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w piśmie z 25 czerwca 2020 r., a także stawiała się 3 lipca 2020 r. celem przekazania dokumentów. Podnosiła także, że informację o terminie prac spisowych, które miały rozpocząć się 30 czerwca 2020 r., otrzymała dopiero 1 lipca 2020 r., kiedy odebrała przesyłkę z urzędu pocztowego.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwana (powódka wzajemna) z chwilą wyboru na stanowisko Starosty, zaprzestała wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, łączącego ją z Urzędem Gminy T., uznając, że złożenie wniosku o urlop bezpłatny,

zwalnia ją z tej powinności. Dopiero w dniu 18 czerwca 2020 r. dowiedziała się o odmowie udzielenia urlopu i mając świadomość, że decyzja o udzieleniu urlopu, jest uzależniona od woli pracodawcy, pozwana od 17 czerwca 2020 r. nie stawiała się do pracy. Zmiany jej zachowania nie spowodowała też odmowna decyzja pracodawcy, w przedmiocie urlopu bezpłatnego, gdyż pozwana, po złożeniu pisemnego wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, nadal nie wykonywała pracy.

Pracodawca przystał na propozycję rozwiązania stosunku pracy, z tym, że uzależnił decyzję od rozliczenia się przez pozwaną z dokumentów, akt i wyposażenia oraz wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Pozwana nadal kontaktowała się z pracodawcą, wyłącznie drogą pisemną.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana nie złożyła skutecznie wniosku o urlop wypoczynkowy, gdyż nie wskazała ilości dni urlopu, który zamierzała wykorzystać, ani terminu jego zakończenia, dlatego nie można zarzucić pracodawcy, że nie rozpoznając wniosku o urlop wypoczynkowy naruszył w sposób zawiniony swoje obowiązki wobec pracownika. Pozwana (powódka wzajemna) już 1 lipca 2020 r. wiedziała, że toczą się czynności spisowe, mimo to zgodnie z wcześniejszą zapowiedzią, stawiała się u pracodawcy dopiero 3 lipca 2020 r.

Pozwana daje pierwszeństwo swoim obowiązkom, jako Starosty, zapominając jednak, że łączył ją w tym czasie równorzędny stosunek pracy z Urzędem Gminy T., na niezwykle istotnym stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego.

Według Sądu Rejonowego, ma rację pracodawca, twierdząc, że znalezienie następcy na tym stanowisku, mogło napotkać trudności, biorąc pod uwagę wymogi ustawowe. Pozwana nie miała zastępcy w czasie pracy na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego. W chwili rozwiązania z nią stosunku pracy, ewentualne jej zastępstwo byłoby niemożliwe. Pozwana nawet w czasie urlopu wypoczynkowego wykonywała w razie potrzeby obowiązki służbowe. Jednak po wyborze na stanowisko Starosty powstała inna sytuacja, kiedy pracodawca musiał liczyć się z tym, że pozwana zaprzestała wykonywania wszelkich obowiązków.

Nie można też - zdaniem Sądu Rejonowego, uznać decyzji pracodawcy, zobowiązującej pozwaną do rozliczenia się z dokumentów, akt i wyposażenia, za nieuprawnioną, w sytuacji, gdy między stronami miało dojść do definitywnego rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawca może wymagać podporządkowania się przez pracownika tym decyzjom, które są zgodne z przepisami prawa. Żadna z decyzji pracodawcy pozwanej nie pozostawała w sprzeczności z obowiązującym prawem. Zarówno udzielenie urlopu bezpłatnego, urlopu wypoczynkowego, jak i rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron zależą od uznania pracodawcy. Powód (pozwany wzajemny) słusznie uzasadniał swoje decyzje w tym przedmiocie, dbałością o niezakłócone funkcjonowanie Urzędu. Sąd Rejonowy nie dopatrył się w złożonych do akt sprawy materiałach prasowych, takich działaniach pracodawcy, które spowodowałyby narażenie pozwanej na utratę dobrego imienia i nieposzlakowanej opinii.

W rezultacie Sąd pierwszej instancji uznał, że nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda - pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pozwanej jako pracownika. Postępowanie pracodawcy wywołane zostało całkowitym zaprzestaniem wykonywania pracy przez pozwaną, ale nie nosi znamion naruszenia wobec pozwanej podstawowych obowiązków. W tej sytuacji Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie z powództwa głównego (Urzędu Gminy T.) podlega uwzględnieniu w całości, natomiast powództwo wzajemne (A. K.) podlega oddaleniu.

Apelację od tego wyroku wniosła pozwana (powódka wzajemna) A. K., zaskarżając wyrok w całości.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanej (powódki wzajemnej), nie jest zasadna, w związku z czym, podlega oddaleniu. Sąd pierwszej instancji dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych, właściwie je ocenił i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można podzielić stanowiska skarżącej, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, „poprzez brak rozważenia zagadnienia, czy brak uregulowania ochrony stosunku pracy pracownika samorządowego wybranego do pełnienia funkcji w organach samorządowych w strukturach powiatu na stanowisko starosty w przypadku, gdy jest on pracownikiem urzędu gminy nie stanowi, jako luka w prawie niezgodności z konstytucją, gdy ustawa o samorządzie gminnym przyznaje taką ochronę pracownikowi gminy w sytuacji, w której pracownik taki zostaje wybrany do pełnienia funkcji w organach gminy i analogicznie ustawa o

samorządzie powiatu również tak kształtuje ochronę stosunku pracy, a brak jej jest w sytuacji krzyżowania się tych miejsc pracy i pełnienia funkcji samorządowej”.

Regulacje prawne dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy radnych samorządu gminnego i powiatowego są zawarte odpowiednio w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 559 ze zm.) i art. 22 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1526). W świetle tych przepisów, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy (powiatu), której jest członkiem. Rada gminy (powiatu) odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Pozwana (powódka wzajemna), jako radna Rady Powiatu H. i jednocześnie zatrudniona w Urzędzie Gminy T., podlegała szczególnej ochronie stosunku pracy przewidzianej w art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym.

Celem przepisów art. 24b i art. 24c ustawy o samorządzie gminnym, mających odpowiedniki w treści art. 24 i art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym, jest zapobieżenie łączeniu stanowisk, niepożądanego zbiegu mandatu radnego z zatrudnieniem w urzędzie gminy (starostwie powiatowym) lub pełnieniem funkcji kierowniczych w gminnych jednostkach organizacyjnych (jednostkach organizacyjnych powiatu). Te przepisy mają charakter kompleksowy, zapobiegają kolizji interesów, stanowiąc jednocześnie gwarancje antykorupcyjne.

Pozwana (powódka wzajemna), jako pracownik samorządowy Urzędu Gminy T. i równolegle radna Rady Powiatu H., mogła w zgodzie z prawem łączyć pełnienie tych dwóch funkcji, wykonywanych na różnych szczeblach samorządowych, nie spowodujących bezpośredniego konfliktu interesów. Korzystała w tym czasie ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, polegającej na możliwości jego rozwiązania pod warunkiem wyrażenia na to uprzedniej zgody przez radę, której była członkiem. Po wyborze w dniu 16 czerwca 2020 r., na stanowisko Starosty H. i nawiązaniu stosunku pracy na tym stanowisku, stanęła przed koniecznością rozwiązania już kontynuowanego stosunku pracy w Urzędzie Gminy T..

Upatrywanie przez pozwaną (powódkę wzajemną) luki prawnej, mającej cechy niezgodności z Konstytucją RP, w unormowaniu, że nie przysługuje jej urlop

bezpłatny w Urzędzie Gminy T. na czas pełnienia funkcji Starosty, nie jest trafne, gdyż czym innym jest zakazane łączenie stanowisk pracownika samorządowego danej gminy i radnego tej gminy (powiatu), a inaczej należy oceniać zbieg stosunków pracy nawiązanych na różnych szczeblach samorządu terytorialnego. W tym drugim przypadku, pracownik musi podjąć decyzję, co do swojej dalszej sytuacji pracowniczej, nie wyłączając rozwiązania stosunku pracy istniejącego wcześniej. Ustawodawca na czas pełnienia funkcji Starosty, celowo nie przewidział udzielania z urzędu urlopu bezpłatnego w poprzednim miejscu pracy, ponieważ w tym przypadku nie występuje sytuacja kolizyjna związana z pełnieniem mandatu radnego.

Sąd Okręgowy nie widząc luki w powyższych unormowanych ani ich niezgodności z Konstytucją RP, a uznając racjonalność przedmiotowych rozwiązań, mających na celu przede wszystkim przeciwdziałanie sytuacjom korupcyjnym, oddalił wniosek skarżącej o wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym w tym zakresie w trybie art. 193 Konstytucji RP.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacji, odnoszący się do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 174 § 1 k.p. w związku z art. 152 § 1 k.p.c. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, powód nie naruszył wobec pozwanej (powódki wzajemnej) zasad współżycia społecznego. Kierując się dbałością o sprawne funkcjonowanie Urzędu Gminy T., odmówił jej zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji Starosty H., gdyż zatrudnienie innego pracownika, tylko na czas określony, nie wiadomo jak długi, na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, dotychczas zajmowanego przez pozwaną, mogło być utrudnione z uwagi brak osób chętnych do pracy na tym stanowisku bez gwarancji stałości zatrudnienia. Nie można pominąć, że pracodawca może, a nie musi udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego. Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego wniosek, jest w istocie umową i wymaga zgodnych oświadczeń obydwu stron stosunku pracy. Nie można skutecznie czynić powodowi zarzutu, że nie udzielił pozwanej tego urlopu, skoro stały za tym racje dotyczące sprawnego funkcjonowania Urzędu. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego należy do podstawowych zasad prawa pracy (art. 14 k.p.), ale wniosek pracownika o udzielenie urlopu w określonym czasie, nie jest wiążący dla pracodawcy, który uwzględnia przy tym konieczność zapewnienia normalnego

toku pracy (art. 163-164 k.p.). W piśmie adresowanym do pozwanej z 22 czerwca 2020 r., powód wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, jednak pod warunkami wykorzystania całości urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego) oraz przekazania stosownym protokołem dokumentów, akt i wyposażenia, które znajdowały się w dyspozycji pozwanej, jako kierownika USC oraz osoby zajmującej się sprawami kadrowymi w Urzędzie. Powyższe warunki były możliwe do spełnienia i nie naruszały zasad współżycia społecznego, gdyż taka praktyka, nie sprzeciwia się dobrym obyczajom i jest powszechnie stosowana. W piśmie z 25 czerwca 2020 r., kierowanym do powoda, pozwana wniosła o udzielenie tylko urlopu bieżącego, narzucając powodowi termin 3 lipca 2020 r., kiedy stawi się celem podpisania protokołu przekazania. Pismem z tego samego dnia, powód wystosował do pozwanej prośbę o wzięcie udziału w pracach spisowych, których rozpoczęcie zaplanowano na dzień 30 czerwca 2020 r., godz. 8:00. To pismo doręczone pozwanej przez Urząd Pocztowy, pozwana odebrała w dniu 1 lipca 2020 r. Faktycznie pozwana od 17 czerwca 2020 r. (z wyjątkiem 22 czerwca 2020 r., kiedy korzystała z urlopu na żądanie) była nieobecna w pracy, nie mając udzielonego urlopu wypoczynkowego. Brak udzielenia tego urlopu przyznała w piśmie z 1 lipca 2020 r., oświadczając, że oczekuje na decyzję w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie w dniu 3 lipca 2020 r., złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wynika z powyższego, pozwana nie spełniła warunków, od których powód uzależnił zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego bieżącego, o urlop wypoczynkowy zaległy nie występowała, wspominając o nim dopiero w piśmie z 1 lipca 2020 r. oraz nie przekazała dokumentów, akt i wyposażenia w terminie wyznaczonym przez powoda jako pracodawcę.

Niezależnie od powyższego przywołany przebieg zdarzeń pomiędzy stronami wskazuje na niewystarczającą komunikację między nimi, skutkującą w rezultacie brakiem pełnych uzgodnień co do pożądanego przez pozwaną rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Porozumiewanie się stron wyłącznie w formie pisemnej, doręczanie pism również za pośrednictwem Urzędu Pocztowego, w czasie, kiedy pozwana była jeszcze pracownikiem Urzędu, ale od 17 czerwca 2020 r. nie

świadczyła pracy nie uzyskując na to zgody powoda, prowadzi do wniosku, że w tym czasie strony nie pozostawały w poprawnych relacjach jako pracownik i pracodawca. Niewątpliwie jednak w stanie faktycznym sprawy, pozwana powinna wykazać więcej inicjatywy i elastyczności w rokowaniach z powodem, który jako odpowiedzialny za funkcjonowanie Urzędu ma decydujący głos w przedmiocie zatrudniania i zwalniania pracowników oraz we wszystkich kwestiach z tym związanych jak udzielanie urlopów (bezpłatnego i wypoczynkowy), rozliczanie pracownika z pracy oraz usprawiedliwianie jego nieobecności w pracy. Tymczasem pozwana zaprzestała świadczenia pracy po wyborze na stanowisko Starosty H. i od tego czasu próbowała według własnych zasad doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę.

Faktycznie zgodnie z twierdzeniem zamieszczonym w apelacji kierownikiem urzędu stanu cywilnego jest wójt (burmistrz, prezydent miasta) (art. 6 ust. 3 ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. Prawo o aktach stanu cywilnego, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1681 ze zm.), ale na podstawie art. 6 ust. 4 tej ustawy w okręgach liczących poniżej 50.000 mieszkańców wójt (burmistrz, prezydent miasta) zatrudnia zastępcę kierownika urzędu stanu cywilnego oraz może zatrudnić inną osobę na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego i pozwana była tą inną osobą.

Nie sposób przyjąć na podstawie materiału dowodowego sprawy, aby pozwana była ofiarą dyskryminacji ze względu na poglądy polityczne. Wątek tego rodzaju nie pojawiał się w toku postępowania, a przepisy prawa mające w sprawie zastosowanie oraz ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i dokonana przez ten Sąd ocena prawna tych ustaleń, nie mogła uwzględniać i nie uwzględniała poglądów stron, w tym również o charakterze politycznym.

W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że w istocie powód (pозwany wzajemny), jako pracodawca, nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanej (powódki wzajemnej), dlatego rozwiązanie przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jest nieuzasadnione, co musiało skutkować zasądzeniem od niej na rzecz powoda (pозwanego wzajemnego) stosownego odszkodowania (art. 61¹ k.p.) i oddaleniem powództwa wzajemnego pozwanej (powódki wzajemnej), opartego na dyspozycji art. 55 § 1¹ k.p.

Pozwana (powódka wzajemna) A. K. zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

1) art. 56 k.c. w związku z art. 60 k.c. i art. 65 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy w niekwestionowanym stanie faktycznym oświadczeniem z 22 czerwca 2020 r. pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron pod warunkiem wykorzystania urlopu, którego udzielenia następnie odmówił, niemniej jednak złożono w zakresie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron zgodne oświadczenia woli regulujące tryb rozwiązania stosunku pracy i odmienne ustalenia stoją w sprzeczności z ustaleniami które winny zostać poczynione, gdyby dokonano prawidłowej subsumpcji niekwestionowanego stanu faktycznego pod naruszone przepisy,

2) art. 52 k.p., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, iż w związku z wyborem na funkcję starosty oraz złożeniem wniosku o urlop bezpłatny, a także rozwiązanie umowy w trybie opisanym w poprzednim zarzucie stan faktyczny sprawy należało subsumować pod rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez pozwaną (powódkę wzajemną), a tymczasem pracodawca - co zaakceptowały Sądy obu instancji - utożsamiał dokonanie wyboru na funkcję Starosty z porzuceniem pracy, w sytuacji gdy szereg instytucji prawnych (naruszonych przez Sąd, o czym mowa poniżej) obliguje pracodawcę w sytuacji, gdy pracownik wykonuje funkcję publiczną, do udzielenia takiego urlopu, co znosi całkowitą uznaniowość w tej kwestii,

3) art. 8 k.p., art. 174 § 1 k.p. w związku z art. 152 § 1 k.p. oraz art. 11 k.p. i art. 18^{3a} k.p., przez niezasadne przyjęcie, iż pracodawca miał prawo nie uwzględnić wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego, który to wniosek umotywowany był wyborem na funkcję Starosty, a zatem w sytuacji kolizji aksjologicznej dotychczasowych obowiązków pracownika oraz obowiązków wynikających z wyboru na funkcję Starosty pracodawca dyskryminująco traktując pracownika (wśród dostępnych danych nie jest znany żaden inny przypadek odmówienia osobie wybranej na funkcję samorządową odmowy udzielenia urlopu) naruszył jego prawa do równego traktowania,

4) art. 29 ust. 1 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, art. 34 ustawy o samorządzie powiatu (dalej jako u.s.p.) i art. 24 b ustawy o samorządzie gminy (dalej jako u.s.g.), w zakresie wnioskowania *per analogiam*

legis i *analogiam iuris*, i przyjęcie, iż w polskim systemie prawnym chroniony jest każdy pracownik obejmujący funkcję wykonywania mandatu z wyboru, poza sytuacją, gdy pracownik gminy obejmuje funkcję z wyboru w powiecie, co jest w sposób oczywisty rozumowaniem *contra legem*, gdyż z naruszonych przepisów wyraźnie wynika wola ustawodawcy udzielenie ochrony stosunku pracy takiego pracownika, niezależnie od tego w jakim organie samorządowym obejmuje funkcję z wyboru. Brak analogicznej regulacji co do funkcji starosty obejmowanej przez pracownika gminy należy uznać za lukę w prawie, którą Sąd winien zlikwidować orzekając w sprawie *per analogiam*, czego nie uczynił, odmawiając również zadania pytania prawnego Trybunałowi Konstytucyjnemu co do przedmiotowego zagadnienia.

5) art. 6 ust. 3 ustawy - Prawo o aktach stanu cywilnego, przez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż pracodawca będący z mocy prawa kierownikiem USC może przenieść wszelkie obowiązki w tym zakresie na ustanowionego zastępcę i nie podejmować żadnych czynności wynikających z pełnionej funkcji, wskazując na „dezorganizację” funkcjonowania USC w gminie, wskutek nieobecności w pracy Zastępcy Kierownika USC, przy jednoczesnej obecności samego Kierownika. W związku z tym pismo z 17 czerwca 2020 r., w którym odmówiono pozwanej udzielenia urlopu bezpłatnego, wskazując, że odmowa jest podyktowana dbałością o sprawne i niezakłócone funkcjonowanie Urzędu Gminy, w tym w szczególności USC, którego jest kierownikiem, w kontekście zarzutu nr 3, nie może być uznane za zasadnie motywujące odmowę,

6) art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. oraz art. 61¹ k.p., przez ich niezastosowanie, pomimo zaistnienia przesłanek (określonych w piśmie powódki wzajemnej stanowiącej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy) wskazujących, iż działania i zaniechania pracodawcy stanowiły szykanę wobec powódki wzajemnej oraz wyraz jej dyskryminującego i nierównego traktowania.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga okazała się niezasadna dlatego podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw kasacyjnych, a z urzędu bierze pod uwagę jedynie nieważność postępowania. Zakres dopuszczalnej kognicji wyznacza strona skarżąca, która na mocy art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. powinna przedstawić podstawy kasacyjne, natomiast granice tych podstaw wyznaczają zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione tylko w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi i granicami zaskarżenia. Nie można jednak pomijać, że w rozpoznawanej sprawie sądy *meriti* rozpoznawały dwa powództwa: skarżące (jako powódki wzajemnej) i powoda (pozwanego wzajemnego) natomiast Sąd Najwyższy wypowiedział się tylko w granicach zarzutów kasacyjnych.

Główny problem identyfikowany w skardze kasacyjnej ogniskuje wokół statusu pracownika samorządowego w warunkach zbiegu stosunków pracy nawiązanych na różnych szczeblach jednostek samorządu terytorialnego w perspektywie prawa do urlopu bezpłatnego w jednej z tych jednostek na czas pełnienia funkcji z wyboru w drugiej. W analizowanej sprawie: kierownika urzędu stanu cywilnego urzędu gminy sprawującego jednocześnie funkcję radnego powiatu, w związku z jego wyborem na starostę powiatu w kontekście skorzystania przez niego z urlopu bezpłatnego na zasadzie art. 174 k.p. na czas pełnienia funkcji starosty powiatu. W rozpoznawanej sprawie odmowa udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi samorządowemu gminy na czas pełnienia funkcji starosty finalnie doprowadziła do rozwiązania umowy pracę z urzędem gminy przez pracownika.

Drugi wątek podnoszony przez skarżącą dotyczy wykładni „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” z art. 52 k.p., które w jej ocenie Sąd odwoławczy nieprawidłowo zastosował do ustalonego stanu faktycznego.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że status prawny pracowników samorządowych (w tym gminy i powiatu) reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., 530 poz. 902; dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych). W doktrynie zauważa się, że

normatywnym kryterium wyodrębnienia tej kategorii pracowników nie jest rodzaj wykonywanej pracy, lecz miejsce zatrudnienia, jakim są samorządowe urzędy i biura oraz jednostki organizacyjne tworzone przez samorząd, wymienione w art. 2 powołanej ustawy, nazwane przez ustawodawcę pracodawcami samorządowymi (por. Z. Góral: *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 1999, s. 38; M. Wujczyk [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2023, art. 2.). Unormowanie stosunków pracy samorządowców w odrębnej pragmatyce zawodowej pozwala na dostosowanie stanowisk pracy do specyficznych zadań realizowanych przez samorządy na różnych poziomach (gminnym, powiatowym, wojewódzkim), a także na bardziej efektywne zarządzanie kadrą. Ta wiążąca się z funkcjonowaniem samorządu specyfika stosunków pracy tej kategorii pracowników sprawia, że charakter prawny owych stosunków regulują także - poza przepisami ustawy o pracownikach samorządowych oraz w kwestiach w niej nieuregulowanych, również przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do niego - przepisy ustaw ustrojowych, jak: ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 609 dalej jako ustawa o samorządzie gminnym), ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 107). W kwestiach uregulowanych odrębnie we wspomnianych pragmatykach zawodowych ich przepisy stanowią regulację wyprzedzającą w stosunku do pozostałych źródeł prawa pracy, dotyczy to między innymi: zakazu łączenia mandatu radnego i pozostawania w stosunku pracy/ lub cywilnoprawnym z jednostką samorządu terytorialnego, w którym radny uzyskał mandat (art. 24a, 24b i 24d ustawy o samorządzie gminnym, art. 23 ustawy o samorządzie powiatowym), ochrony stosunku pracy osoby sprawującej funkcję radnego (art. 25 ustawy o samorządzie gminnym, art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym), kwestii udzielania urlopów bezpłatnych radnym (art. 24b ustawy o samorządzie gminnym, art. 24 ustawy o samorządzie powiatowym). Należy jednak jeszcze raz podkreślić, że w braku regulacji szczególnej w pragmatykach zawodowych zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy, co w rozpoznawanej sprawie aktualizuje się w kwestii udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi samorządowemu (gminy), który

jednocześnie sprawuje mandat w jednostce samorządu terytorialnego innego szczebla (radnego a następnie starosty powiatu).

W tym miejscu należy jeszcze zwrócić uwagę na tryb wyboru starosty powiatu. W myśl art. 27 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie powiatowym rada powiatu wybiera zarząd w liczbie od 3 do 5 osób, w tym starostę i wicestarostę, w ciągu 3 miesięcy od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy. Rada powiatu wybiera starostę bezwzględną większością głosów ustawowego składu rady, w głosowaniu tajnym. Warto zauważyć, że w doktrynie wyrażany jest pogląd, że starosta może pochodzić spoza składu rady powiatu (zob. A. Giedrewicz-Niewińska, Zarząd powiatu (zarząd województwa) [w:] Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z pracownikami samorządowymi, Warszawa 2008) a także dominuje stanowisko, że wybór starosty może być poprzedzony postępowaniem konkursowym (za takim stanowiskiem opowiadają się np. B.M. Ćwiertniak, *Stosunki pracy pracowników samorządowych (zarys problematyki)*, St.Pr.P. 1996, t. 3, s. 105; T. Duraj, *Pojęcie i klasyfikacja konkursów na stanowiska kierownicze*, PiZS 2001, nr 12, s. 12; J. Mańczak, Z. Sypniewski, M. Szewczyk, *Wzorcowy statut gminy z objaśnieniami*, Zielona Góra 1996, s. 26-27; A. Stróżyńska, M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo zatrudnienia. Dostęp do zatrudnienia w sektorze publicznym w zakresie stosunków pracy pracowników samorządowych* (w:) *Samorząd Lokalny Wobec Integracji Europejskiej*, z. 9, Warszawa 2000, s. 44; P.W. Wiśniewski, *Regulaminy urzędu, zarządu i rady gminy. Przykłady z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 37.). W literaturze prezentowany jest także pogląd przeciwny do wyżej omówionego, zgodnie z którym konkursu nie można stosować przed wyborem na stanowisko starosty (w ten sposób: Z. Niedbała, *Konkursowy tryb doboru kandydatów na stanowiska kierownicze*, PiP 1986, z. 4-6, s. 83; T. Liszcz, *Konkurs jako metoda doboru kandydatów na stanowiska kierownicze i specjalistyczne (zagadnienia prawne)*, Annales UMCS, 1987, vol. XXXIV, s. 247.).

Przechodząc do szczegółowej odpowiedzi na zarzuty kasacyjne podnoszone w skardze kasacyjnej, w odniesieniu do zarzutu sformułowanego w punkcie 1) należy zauważyć, że skarżąca upatruje naruszenia cywilnoprawnych reguł składania i wykładni oświadczeń woli w stosunkach pracowniczych (art. 56 k.c., 60 k.c. i 65 k.c.) przez to, „że oświadczeniem z 22 czerwca 2020 r. pracodawca wyraził zgodę na

rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron pod warunkiem wykorzystania urlopu, którego udzielenia następnie odmówił, niemniej jednak złożono w zakresie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron zgodne oświadczenia woli regulujące tryb rozwiązania stosunku pracy i odmienne ustalenia stoją w sprzeczności z ustaleniami które winny zostać poczynione, gdyby dokonano prawidłowej subsumpcji niekwestionowanego stanu faktycznego pod naruszone przepisy”. Tak sformułowana treść zarzutu kasacyjnego, która w istocie odnosi się do postępowania dowodowego prowadzonego przez Sąd drugiej instancji i rozpoznania przez niego zarzutów apelacyjnych, przy jednoczesnym braku w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa procesowego, uniemożliwia kasacyjną kontrolę czynności procesowych sądów *meriti* w tym zakresie. Zarzut ten sprowadza się w zasadzie do dostrzeżonych przez skarżącą nieprawidłowości w toku postępowania dowodowego i elementów zaskarżonego uzasadnienia Sądu drugiej instancji, co ewentualnie mogłoby wypełniać procesową podstawę skargi kasacyjnej (art. 382 k.p.c., art. 387 § 2¹ k.p.c.), a tego skarżąca nie dopełniła.

Na marginesie należy jednak zauważyć, że wykładnia przepisów art. 56 k.c., art. 60 k.c. i art. 65 k.c. wielokrotnie była przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym jednolicie przyjmuje się, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Ponadto kwestie nie unormowane wprost w umowie mogą być elementem dodatkowego porozumienia, przy czym wola stron może być wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny - w tym dorozumiany - a wolę tę należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których została wyrażona, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, uwzględniając zgodny zamiar stron i cel umowy, bardziej niż dosłowne brzmienie umowy. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2023 r., II CSKP 1387/22, LEX nr 3619494). W okolicznościach rozpoznawanej sprawy sądy obu instancji ustaliły stan faktyczny rozpoznając zamiar obu stron z uwzględnieniem ustalonych w Urzędzie Gminy T. zasad udzielania urlopów wypoczynkowych jak również wzięły pod uwagę cel i zamiar stron składających oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, co wynika z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Przedstawiona przez skarżącą ocena

prezentuje subiektywny obraz okoliczności i stanowi polemikę z ustaleniami dokonanymi przez sądy obu instancji zmierzając w kierunku podważenia zasady swobodnej oceny dowodów.

Zarzut sformułowany w punkcie 2 jest całkowicie chybiony. Skarżąca podnosi zarzut naruszenia art. 52 k.p., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i błędne przyjęcie, iż w ustalonych w sprawie okolicznościach pozwana (powódka wzajemna) porzuciła pracę, przez co dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy stan ten należało w ocenie skarżącej ocenić łącznie z okolicznością jej wyboru na funkcję starosty oraz złożeniem wniosku o urlop bezpłatny, a także rozwiązaniem umowy w trybie opisanym w poprzednim zarzucie, z uwagi na to, że szereg instytucji prawnych (naruszonych przez Sąd odwoławczy) obliguje pracodawcę w sytuacji, gdy pracownik wykonuje funkcję publiczną, do udzielenia takiego urlopu, co znosi całkowitą uznaniowość w tej kwestii.

Analizę tego zarzutu wypada rozpocząć od wykładni pojęcia „rażące naruszenie obowiązków pracowniczych” sformułowanego w art. 52 §1 pkt 1 k.p. jako jedną z przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia. Należy tutaj zauważyć, że art. 52 k.p. doczekał się już bogatego orzecznictwa. W judykatach Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawiera trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie "ciężkie naruszenie" należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania

(zaniechania)(zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2021 r., I PSKP 6/21, LEX nr 3156224; postanowienia Sądu Najwyższego z: 5 grudnia 2023 r., I PSK 78/23, LEX nr 3667196; 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, LEX nr 3538097; 23 lutego 2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283; 7 października 2020 r., II PK 134/19, LEX nr 3073113; 8 lutego 2023 r., I PSK 25/22, LEX nr 3518316).

W rozpoznawanej sprawie rzeczzone zachowanie pracownika sprowadza się do nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, zakwalifikowanej jako porzucenie pracy. W tej kwestii wypowiedział się już Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 150/00 z 14 grudnia 2000 r. (OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 357), że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Złożenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę. W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w postanowieniu z 13 grudnia 2023 r., III PSK 124/22, (LEX nr 3667200), w którym stwierdził, że niewywiązanie się przez pracownika z obowiązku zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Trzeba mieć na uwadze, że wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2024 r., I PSK 12/23S LEX nr 3666264). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może

spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.(zob. Postanowienie Sadu Najwyższego z 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22; LEX nr 3538097). Porzucenie pracy może zatem stanowić „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” w razie ustalenia rażącego niedbalstwa po stronie pracownika.

Przenosząc powyższą argumentację na grunt rozpoznawanej sprawy, skarżąca z chwilą wyboru na stanowisko Starosty Powiatu H. zaprzestała wykonywania pracy na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego Gminy T., co ustaliły sądy *meriti*. Pozwana od 17 czerwca 2020 r. (z wyjątkiem 22 czerwca 2020 r., kiedy korzystała z urlopu na żądanie) była nieobecna w pracy, nie mając udzielonego urlopu wypoczynkowego. Brak udzielenia tego urlopu przyznała w piśmie z 1 lipca 2020 r., oświadczając, że oczekuje na decyzję w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego. W sprawie zachodzi zatem nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy, która może zostać oceniona na podstawie art. 52 k.p. § 1 ust. 1 k.p. jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi dla pracodawcy uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W odniesieniu do tego zarzutu mamy do czynienia z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, podczas gdy skarżąca błędnie wywodzi uprawnienia z przepisów prawa regulujących zasady obligatoryjnego udzielania urlopu bezpłatnego pracownikom samorządowym na czas pełnienia funkcji z wyboru w urzędach, w których objęli funkcje z wyboru. Przepisy te nie znajdują zastosowania do skarżącej z uwagi na to, że w jej przypadku mamy do czynienia z krzyżowaniem się stanowisk na różnych szczeblach samorządu a tego ustawodawca nie unormował. Czym innym jest bowiem obowiązek wykonywania pracy wynikający z treści stosunku pracy, w którym zawiera się m.in. gotowość (obecność) pracownika do wykonywania pracy w zakładzie pracy w wyznaczonych godzinach i na ustalonym stanowisku, a czym innym jest kwestia udzielenia urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji z wyboru. Skarżąca nie zgłaszając się do pracy od momentu jej wyboru na starostę świadomie porzuciła dotychczasowe stanowisko pracy- kierownika Urzędu Stanu

Cywilnego w Urzędzie Gminy T., tym samym dopuszczając się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Przechodząc do analizy zarzutów przedstawionych w punktach 3 i 4 należy zauważyć, że w obowiązującym stanie prawnym obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi na czas sprawowania funkcji publicznych z wyboru musi wynikać wprost z przepisów prawa. W odniesieniu do pracowników samorządowych (w analizowanym przypadku gminy i powiatu) kwestie udzielania urlopów bezpłatnych na czas sprawowania mandatu radnego gminy i powiatu regulują odpowiednie przepisy pragmatyk pracowniczych, które zostały przywołane wyżej w niniejszym uzasadnieniu.

W niniejszej sprawie mamy do czynienia z zatrudnieniem na stanowisko starosty dotychczasowej radnej powiatu, która w chwili wyboru pozostawała zatrudniona w urzędzie gminy na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego. Należy zatem jeszcze raz przypomnieć w ślad za Sądem drugiej instancji, że regulacje prawne dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy radnych samorządu gminnego i powiatowego są zawarte odpowiednio w art. 25 ustawy o samorządzie gminnym, art. 22 ust. 2 i art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym.

W świetle tych przepisów, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu której jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Skarżąca jako radna Rady Powiatu H. i jednocześnie zatrudniona w Urzędzie Gminy T., podlegała zatem szczególnej ochronie stosunku pracy przewidzianej w art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym.

Zgodnie z art. 23 ustawy o samorządzie powiatowym, z radnym nie może być nawiązany stosunek pracy w starostwie powiatowym powiatu, w którym radny uzyskał mandat. Radny nie może pełnić funkcji kierownika powiatowej jednostki organizacyjnej oraz jego zastępcy, przy czym przepis nie dotyczy radnych wybranych do zarządu, z którymi stosunek pracy nawiązywany jest na podstawie wyboru. Nawiązanie przez radnego stosunku pracy w starostwie powiatowym, w którym uzyskał mandat radnego jest równoznaczne ze zrzeczeniem się mandatu. Zarząd powiatu lub starosta nie może również powierzyć radnemu powiatu, w którym

radny uzyskał mandat, wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. W świetle art. 24 ustawy o samorządzie powiatowym radny, który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat, obowiązany jest złożyć wniosek o urlop bezpłatny w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia wyników wyborów przez właściwy organ wyborczy, przed złożeniem ślubowania, o którym mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym. Radny powiatu, który dotychczas pozostawał w zatrudnieniu w starostwie powiatowym w którym uzyskał mandat, otrzymuje urlop bezpłatny na okres sprawowania mandatu oraz 3 miesiące po jego wygaśnięciu. Radny otrzymuje urlop bezpłatny bez względu na rodzaj i okres trwania stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty na czas określony, który ustałby przed terminem zakończenia urlopu bezpłatnego, przedłuża się do 3 miesięcy po zakończeniu tego urlopu. Niezłożenie przez radnego wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego jest równoznaczne ze zrzeczeniem się mandatu. Z kolei art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym stanowi, że po wygaśnięciu mandatu radnego, zatrudnionego przed wyborem w starostwie powiatowym, w którym sprawował mandat, odpowiednio starostwo powiatowe lub powiatowa jednostka organizacyjna przywraca radnego do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu, jakie radny otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu bezpłatnego. Radny zgłasza gotowość przystąpienia do pracy w terminie 7 dni od dnia wygaśnięcia mandatu.

Wykładnia literalna art. 24 i art. 25 ustawy o samorządzie powiatowym pozwala odczytać, że obowiązek złożenia wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego i jednocześnie obligatoryjny charakter udzielenia tego urlopu przez pracodawcę dotyczy wyłącznie radnego, „który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat”, analogiczne rozwiązania występują zresztą w odniesieniu do radnego gminy a także radnego sejmiku województwa. Stosując wykładnię celowościową powyższych przepisów należy przyjąć, że mają one zapobiegać łączeniu stanowisk, niepożądanemu zbiegowi mandatu radnego z zatrudnieniem w starostwie powiatowym lub pełnieniem

funkcji kierowniczych w jednostkach organizacyjnych powiatu. Dotyczy to zbiegu stanowisk wyłącznie w tej samej jednostce i tego samego szczebla. Przepisy te mają charakter kompleksowy, zapobiegają kolizji interesów, stanowiąc jednocześnie gwarancje antykorupcyjne i znajdują zastosowanie do radnych samorządu gminy, powiatu i województwa na podstawie wyżej wymienionych przepisów szczególnych.

Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny, ustanowienie zakazów łączenia stanowisk ma na celu przeciwdziałanie tzw. konfliktowi interesów poprzez wyeliminowanie sytuacji sprzyjających nadużywaniu przez radnych zajmowanego stanowiska publicznego, które mogłyby podważać ich autorytet, a tym samym osłabiać zaufanie wyborców i opinii publicznej do ich prawidłowego funkcjonowania (zob. wyrok NSA z 17 lutego 2005 r., OSK 1633/04, LEX nr 171178; wyrok NSA z 12 czerwca 2007 r., II OSK 132/07, LEX nr 341083.). W literaturze podkreśla się, iż ustawowe wprowadzenie zasady niepołączalności stanowisk ma powszechne zastosowanie w demokratycznych państwach, zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i lokalnym. Zasada ta stanowi gwarancję należytego wywiązywania się przez radnego z obowiązków wynikających ze sprawowanej funkcji oraz zabezpiecza przed uwikłaniem się radnego w powiązania i sprzeczności interesów wynikające z jednoczesnego łączenia różnych ról społecznych, które mogłyby rzutować na niezależność wykonywanego przez niego mandatu, podważać autorytet sprawowanej władzy lub budzić zastrzeżenia co do bezstronności i uczciwości jej piastuna (zob. A. Kisielewicz, *Komentarz do art. 26 ustawy z dnia 20 czerwca 2008 r. o bezpośrednim wyborze wójta, burmistrza i prezydenta miasta* [w:] *Samorządowe prawo wyborcze. Komentarz*, K.W. Czaplicki, B. Dauter, A. Kisielewicz, F. Rymarz, Warszawa 2010, s. 598; A. Rytel-Warzocho, *Wygaśnięcie mandatu radnego wskutek naruszenia ustawowych zakazów łączenia funkcji radnego z wykonywaniem innych funkcji lub zajmowaniem określonych stanowisk*, LEX/el. 2014; E. Koniuszewska, *Rozdział III Środki antykorupcyjne* [w:] *Środki prawne ograniczające nadużycia władzy w jednostkach samorządu terytorialnego w ustrojowym prawie administracyjnym*, Warszawa 2009).

Mając na uwadze powyższe argumenty, całkowicie bezzasadne jest doszukiwanie się przez skarżącą luki prawnej o cechach niezgodności z Konstytucją RP w braku analogicznych rozwiązań jak w art. 34 ustawy o samorządzie

powiatowym i w art. 24 b ustawy o samorządzie gminnym w zakresie udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi jednostki samorządu terytorialnego obejmującemu funkcję z wyboru w innej jednostce samorządu terytorialnego innego szczebla. Takie rozumowanie pozostaje w sprzeczności z intencją ustawodawcy. Chybione jest twierdzenie, jakoby skarżąca została w ten sposób pozbawiona prawa do urlopu bezpłatnego w Urzędzie Gminy T. na czas pełnienia funkcji starosty Powiatu H., gdyż zgodnie z art. 5 k.p. jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne (pragmatyki pracownicze), przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. *A contrario*, w braku rozwiązań *lex specialis* zastosowanie znajdują normy *lex generalis* czyli przepisy kodeksu pracy określające ogólne zasady udzielania pracownikom urlopu bezpłatnego (art. 174 k.p.). Zatem powoływanie się na wnioskowanie *per analogiam* poprzez zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego art. 29 ust. 1 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora tym bardziej nie znajduje uzasadnionych podstaw, ponieważ przepis ten ma charakter wyjątkowy. (zob. też J. Stelina [w:] K. Grajewski, P. J. Uziębło, J. Stelina, *Komentarz do ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora*, Warszawa 2014, art. 29).

W konsekwencji, transponując powyższe rozważania na płaszczyznę rozpoznawanej sprawy, obowiązek udzielenia urlopu radnemu powiatu dotyczy wyłącznie radnego, który przed uzyskaniem mandatu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy w starostwie powiatowym lub pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej tego powiatu, w którym uzyskał mandat, a taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Skarżąca jako pracownik samorządowy Urzędu Gminy T. i równolegle radna Rady Powiatu H., mogła zatem, w zgodzie z prawem, łączyć pełnienie tych dwóch funkcji, wykonywanych na różnych szczeblach samorządowych, nie spowodujące bezpośredniego konfliktu interesów. Korzystała w tym czasie ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, polegającej na możliwości jego rozwiązania, pod warunkiem wyrażenia na to uprzedniej zgody przez radę, której była członkiem. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy skarżącej przysługiwało zatem prawo złożenia wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji starosty na zasadach ogólnych przewidzianych w kodeksie pracy.

Sąd Najwyższy przypomina, że art. 174 k.p. przewiduje możliwość udzielenia urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika. Przepis ten w obecnym brzmieniu nie wymaga umotywowania wniosku. Nie określa też celu, w jakim urlop może być udzielony ani czasu na jaki jest udzielany. Należy wobec tego przyjąć, że udzielenie urlopu bezpłatnego może nastąpić także w celu innego niż dotychczasowe zatrudnienie u tego samego lub innego pracodawcy, na czas tego zatrudnienia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lutego 2017 r., I PK 41/16, (OSNP 2018/4/40) stosując art. 174 k.p., należy uwzględnić "swoistość" takiej sytuacji, kiedy pracodawca udziela (może lub powinien udzielić) urlopu bezpłatnego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w celu i na czas zatrudnienia u pracodawcy na podstawie wyboru. W udzieleniu urlopu w takich razach ma interes nie tylko pracownik, ale i pracodawca. Owa "swoistość" okoliczności powinna być odniesiona zwłaszcza do oceny zachowania przewidzianych w analizowanym przepisie rygorów formalnych. Zarówno wniosek pracownika, jak i udzielenie urlopu nie muszą być sformalizowane. Dotyczy to głównie pisemnej formy wniosku, gdyż dla udzielenia urlopu bezpłatnego nie została przewidziana żadna forma szczególna. Zarówno wniosek, jak i udzielenie urlopu są oświadczeniami woli. Wola zaś może być oświadczona - stosownie do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny.

Brzmienie art. 174 § 1 k.p. wskazuje, że pracodawca „może” udzielić a nie „udziela” pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego pisemny wniosek. Ustawodawca nie obliguje pracodawcy w każdym przypadku do udzielenia urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika, za wyjątkiem sytuacji gdy taki obowiązek wynika z przepisów szczególnych. Udzielenie urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika nie może być traktowane w kategorii obowiązków pracodawcy lecz w kategorii uprawnień. Rozpoznając wniosek pracodawca ma prawo kierować się dobrem zakładu pracy, uwzględniając m.in. zasoby kadrowe w tym zastępowalność na stanowiskach pracy, w związku z tym ma prawo odmówić udzielenia urlopu bezpłatnego. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 lutego 2017 r., I PK 41/16, OSNP 2018 nr 4, poz. 40).

Podobny pogląd wyrażany jest w doktrynie, że decyzja podmiotu zatrudniającego w przedmiocie udzielenia urlopu bezpłatnego ma charakter uznaniowy i stanowi element kierowania przez niego procesem pracy

i odpowiedzialności za ten proces – dlatego jest ostateczna i niezaskarżalna. Wskazuje się również, że pracodawca może zawsze odmówić udzielenia urlopu bezpłatnego, a pracownikowi nie przysługuje z tego tytułu żadne roszczenie o ten urlop (zob. A. Bigaj, 3.1. *Urlop bezpłatny* [w:] *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015; E. Chmielek-Łubińska (w:) B. Wagner (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2011, s. 865, komentarz do art. 174; E. Szemplińska, *Urlop bezpłatny*, PiZS 1999, nr 4, s. 31). Nie może być zatem wątpliwości, że w niniejszej sprawie pracodawca miał prawo do odmowy udzielenia urlopu bezpłatnego a odmowa ta nie stanowiła naruszenia zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. gdyż, jak zostało ustalone przez sądy *meriti*, kierował się on w swojej decyzji dbałością o sprawne funkcjonowanie zakładu pracy - Urzędu Gminy Trzeszczany.

Zarzut sformułowany w punkcie 5) jest częściowo zasadny ale nie był on wystarczający do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Rację ma skarżąca, że w myśl art. 6 ust. 3 ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. - Prawo o aktach stanu cywilnego (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1378) kierownikiem urzędu stanu cywilnego jest wójt, (burmistrz, prezydent miasta). Jednak dalej pomija, iż na podstawie art. 6 ust. 4 tej ustawy, w okręgach liczących poniżej 50.000 mieszkańców wójt (burmistrz, prezydent miasta) zatrudnia zastępcę kierownika urzędu stanu cywilnego, ponadto może zatrudnić inną osobę na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego. Innymi słowy, organ wykonawczy może nie pełnić funkcji kierownika USC i zatrudnić w tym celu inną osobę na to stanowisko.(zob. A. Kurzawa [w:] B. Kotowicz, B. Opaliński, A. Kurzawa, *Prawo o aktach stanu cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2022, art. 6; A. Czajkowska [w:] I. Basior, D. Sorbian, A. Czajkowska, *Prawo o aktach stanu cywilnego z komentarzem. Przepisy wykonawcze i związkowe oraz wzory dokumentów*, Warszawa 2015, art. 6.). Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego skarżąca była tą inną osobą zatrudnioną na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego Gminy T. zatem nie jest usprawiedliwiony podnoszony w skardze argument, „iż obowiązki kierownika USC należą domyślnie do wójta i to on powinien je świadczyć, a tylko ewentualnie znaleźć zastępstwo” w sytuacji gdy to skarżąca była zatrudniona na stanowisku kierownika urzędu stanu cywilnego. Wbrew twierdzeniom skarżącej, odmowa udzielenia urlopu bezpłatnego na okres

sprawowania funkcji z wyboru podyktowana dezorganizacją pracy urzędu w sytuacji braku zastępcy na stanowisko kierownika urzędu stanu cywilnego będzie stanowiła wyraz dbałości o niezakłócone funkcjonowanie jednostki.

Zarzut sformułowany w punkcie 6 jest niezasadny. W świetle art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Z kolei art. 61¹ k.p. stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Jak zauważa się w literaturze prawa pracy, przyznanie pracownikowi prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę oparte zostało na równoważącym się parytecie. Z jednej strony zatrudniony może domagać się odszkodowania, a rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie prawo wiąże z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, z drugiej zaś zabezpieczeniem na wypadek nieuzasadnionego skorzystania z uprawnienia jest prawo pracodawcy do odszkodowania. W rezultacie zależność ta ma właściwości stabilizujące. Chroni pracodawcę przed zbyt pochopnym sięganiem przez zatrudnionych po „bezpieczny” i szybki sposób zakończenia zatrudnienia. Efektywność wskazanej korelacji uzależniona została od świadomości pracownika, który powinien rozpoznać sytuacje uprawniające go do rozwiązania stosunku pracy. (szerzej na ten temat: A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, P. Prusinowski, 11.4.4.5. *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków* [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K. W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017).

Kwestią zasadniczą jest ustalenie stopnia „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, których dopuścił się pracodawca.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku. Sam fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika nie wystarcza jednak dla uznania, że zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym, jak i subiektywnym. Ocena wagi naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika, który rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, dokonywana jest z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy dotyczących tego naruszenia, a nie jedynie na podstawie treści oświadczenia pracownika (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 2020 r., III PK 43/19, OSNP 2021 nr 7, poz. 73; 10 maja 2022 r., I PSKP 61/23, LEX nr 3362909; postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., II PSK 110/22, LEX nr 3592097).

W rozpoznawanej sprawie, skarżąca dopatruje się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w dyskryminującym i nierównym traktowaniu przez pracodawcę z uwagi na jej poglądy polityczne, które w jej ocenie przejawiały się w odmowie udzielenia urlopu bezpłatnego i niejako zmusiły ją do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kwestia ta nie była jednak przedmiotem szerszej analizy w toku postępowania dowodowego. Skarżąca zdaje się przy tym całkowicie pomijać fakt, ustalony przez sądy *meriti*, nieusprawiedliwionego zaprzestania świadczenia pracy na stanowisku kierownika Urzędu Stanu Cywilnego Gminy Trześciany od chwili jej wyboru na funkcję starosty Powiatu H., co zostało zakwalifikowane przez sądy obu instancji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, (kwestia ta szerzej została już omówiona w odpowiedzi na zarzut nr 2).

Konsekwencją przyjętej kwalifikacji prawnej jest zastosowanie art. 61¹ k.p. i zasądzenie od skarżącej odszkodowania na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę. Zastosowanie

tego przepisu pozostaje w zgodzie z poglądami wyrażanymi w doktrynie prawa pracy co do symetryczności art. 55 § 1¹ k.p. względem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.(zob.: A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, P. Prusinowski, 11.4.4.5. *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków* [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K. W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017.) Wobec braku w skardze zarzutów procesowych nie jest możliwa kontrola kasacyjna ewentualnych uchybień proceduralnych Sądu odwoławczego w kwestii ustalenia dyskryminującego i nierównego traktowania skarżącej.

Kierując się przedstawionymi argumentami, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

[SOP]

[ał]