



Sygn. akt II PK 12/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSA Magdalena Kostro - Wesołowska

w sprawie z powództwa K. P.

przeciwko Gminie Z. i Urzędowi Miejskiemu w Z.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej Urząd Miejski w Z. od wyroku Sądu Okręgowego w Ś. z dnia 15 października 2012 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w pkt I w części dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 (sto

dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

K. P. w dniu 19 marca 2010 r. złożyła pozew o przywrócenie do pracy, wskazując jako pozwanego „Gminę Z. adres Urząd Miejski w Z. (...)”, odwołując się tym samym od oświadczenia pracodawcy z dnia 9 marca 2010 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania bez wypowiedzenia. Na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2010 r. Sąd postanowił na podstawie art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c. wezwać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej Urząd Miejski w Z.

W odpowiedzi na pozew wezwany Urząd Miejski podniósł zarzut oparty na art. 264 § 2 k.p., a z ostrożności procesowej w wypadku niezastosowania wyżej powołanego przepisu wskazał, że powództwo nie ma merytorycznych podstaw.

Sąd Rejonowy w Z. Ś. wyrokiem z 28 stycznia 2011 r. przywrócił powódkę K. P. do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Urzędzie Miejskim w Z. (pkt I), a nadto zasądził od tego pozwanego kwotę 31.655,04 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę (pkt II) i oddalił w całości powództwo w stosunku do Gminy Z. (pkt III), zasądził od Urzędu Miejskiego w Z. na rzecz powódki 60 zł kosztów zastępstwa prawnego (pkt IV).

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozew pierwotnie wniesiony przez powódkę przeciwko Gminie Z. został złożony z zachowaniem terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p., określał przedmiot sporu, to jest zawierał dokładnie, prawidłowo określone żądania, jak również przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających zgłoszone roszczenia, a ponadto prawidłowo wskazywał czynność z dnia 9 marca 2010 r. w postaci rozwiązania stosunku pracy, której pozew dotyczył. Z treści uzasadnienia pozwu, jak również z załączonego do niego dokumentu wynikało jednoznacznie, że pracodawcą powódki jest Urząd Miejski, zaś powódka wnosząc pozew o przywrócenie do pracy w sposób prawidłowy określiła jego przedmiot i podstawę faktyczną, kwestionując decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonaną pismem z dnia 9 marca 2010 r. W szczególności powódka w uzasadnieniu pozwu z

dnia 18 marca 2010 r., który wpłynął do Sądu Rejonowego w Z. w dniu 19 marca 2010 r., podniosła, iż „jest szeregowym pracownikiem Wydziału d.s. Gospodarki Komunalnej przy Urzędzie Miejskim w Z....”. Ponadto w *petitum* pozwu powódka jako stronę pozwaną oznaczyła „Gminę Z. adres Urząd Miejski w Z.” i na tak wskazany adres odpis pozwu z dnia 18 marca 2010 r. został przez Sąd doręczony. Dodatkowo Burmistrz Z. jest uprawniony do reprezentacji zarówno pozwanej Gminy Z., jak i wezwanego do udziału w sprawie pozwanego Urzędu Miejskiego w Z. Pozwanych w toku prowadzonego postępowania reprezentował ten sam profesjonalny pełnomocnik, któremu stosownych pełnomocnictw procesowych udzielił Burmistrz Z., zaś treść pism procesowych pozwanych - odpowiedzi na pozew - w zakresie merytorycznej obrony przed żądaniami powódki była tożsama. Sąd wskazał także, że zaniechał w przedmiotowej sprawie przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, o jakim mowa w przepisie art. 468 k.p.c., bo cel tego postępowania polegający, między innymi, na prawidłowym oznaczeniu, określeniu strony pozwanej został zrealizowany na pierwszym terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 9 kwietnia 2010 r., zwłaszcza że o wezwaniu do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego (art. 194 § 1 k.p.c.) sąd orzeka zawsze postanowieniem wydanym na rozprawie, także wtedy, gdy wezwania do udziału w sprawie można dokonać z urzędu (art. 477 k.p.c.). Mając to na względzie, Sąd, pomimo tego, że powódkę w toku postępowania sądowego reprezentował profesjonalny pełnomocnik, uznał, że powódka złożyła pozew z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.

Skoro zaś Sąd nie uwzględnił zarzutu strony pozwanej – Urzędu Miejskiego w Z. - w omawianej materii, koniecznym stało się zbadanie merytorycznej zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania w świetle przyczyn wskazanych w złożonym powódce na piśmie oświadczeniu woli w tym przedmiocie w dniu 9 marca 2010 r., tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niedopełnienie obowiązków przy prowadzeniu gospodarki lokalami komunalnymi, co polegało na doprowadzeniu jej zachowaniem do zamiany komunalnego lokalu mieszkalnego, położonego w Z. przy ulicy B. [...], a następnie jego sprzedaży po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej. Sąd stwierdził, że w kontekście wskazanych

na piśmie przyczyn uzasadniających rozwiązanie z powodką stosunku pracy z mianowania istotnym było, że do zakresu obowiązków pracowniczych powodki nie należały czynności związane z zawarciem umowy najmu (formalności dotyczące zawarcia umowy były dokonywane w Zakładzie Usług Komunalnych w Z. i przez pracowników tam zatrudnionych), ani też czynności poprzedzające sprzedaż przedmiotowego komunalnego lokalu mieszkalnego (czynności zmierzające do sprzedaży tej nieruchomości prowadzone były przez pracowników odrębnego wydziału pozwanego Urzędu Miejskiego w Z., tj. Wydziału Gospodarki Nieruchomościami, Rolnictwa i Ochrony Środowiska). Ponadto Sąd podkreślił, że cała procedura zamiany lokali, zawarcia umowy najmu, a następnie sprzedaży lokalu trwała około 11 miesięcy. Zdaniem Sądu, zarówno osoby uprawnione do działania w imieniu Gminy Z., jak również pracownicy, którzy prowadzili dalsze czynności w przedmiotowej sprawie, tj. zatrudnieni w Zakładzie Usług Komunalnych w Z. oraz Wydziale Gospodarki Nieruchomościami Rolnictwa i Ochrony Środowiska, posiadali czas niezbędny do zapoznania się z całą dokumentacją dotyczącą lokali i mogli bez trudu zapobiec błędnym decyzjom urzędu wydanym w tej sprawie. Z ustalonych okoliczności faktycznych nie wynika, że to powodka doprowadziła swoim zachowaniem do zamiany komunalnego lokalu mieszkalnego położonego w Z. przy ul. B., a następnie jego sprzedaży po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej, to jest S. S., jak również, że jest osobą odpowiedzialną za szkodę w mieniu Gminy Z. powstałą wskutek zbycia lokalu po cenie preferencyjnej, pomimo iż kupujący nie posiadał uprawnień do skorzystania z bonifikaty.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji przywrócił powodkę do pracy i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie stosownie do art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 39 k.p., czyli za cały czas pozostawania bez pracy, ponieważ powodka miała status pracownika określonego w tym ostatnim przepisie. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika bowiem, że powodka urodziła się 22 czerwca 1950 r., z dniem 22 czerwca 2010 r. osiągnęła zatem wiek emerytalny 60 lat, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 9 marca 2010 r., a w dacie rozwiązania stosunku pracy legitymowała się ponad 40 – letnim stażem pracy. W dniu 18 września 2007 r. złożyła wniosek o przyznanie prawa do wcześniejszej emerytury, który został załatwiony pozytywnie. Poczynając od marca 2009 r., pobierała z tego

tytułu świadczenie w zmniejszonej wysokości z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia, a od marca 2010 r. emerytura jest jej wypłacana w pełnej wysokości.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji pozwanego Urzędu, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 maja 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, II, III, IV w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu przed Sądem Rejonowym oraz kwotę 30 zł tytułem kosztów procesu za instancję odwoławczą. Sąd drugiej instancji uznał bowiem, że powództwo przeciwko Urzędowi zostało złożone po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p., którego nie przywrócono, wobec czego podlega ono oddaleniu już z tego względu bez konieczności roztrząsania istoty sprawy.

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 262/11 Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki, uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż „z art. 264 § 2 k.p. nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przy czym nie stawia się warunku, że ma to być właściwy miejscowo sąd pracy. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że żądanie przywrócenia do pracy jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki. Z art. 264 § 2 k.p. nie wynika warunek wyraźnego (bezbłędnego) określenia pracodawcy w takim żądaniu. Nie jest wszak zawsze regułą, że ten kto wypowiada umowę o pracę jest jednocześnie pracodawcą. Różne przyczyny mogą powodować, że pracownik nie będzie mógł prawidłowo określić pracodawcy. Niewykluczone są również sytuacje, że wskazany podmiot nie będzie pracodawcą odwołującego się pracownika. Gramatyczna wykładnia art. 264 § 2 k.p. nie pozwala więc stwierdzić, że żądanie przywrócenia do pracy wniesione w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia jest bezskuteczne, gdy pracownik nie określił w nim prawidłowo pozywanego pracodawcy. Oczywiście

odwołanie od wypowiedzenia na gruncie procedury cywilnej stanowi pozew do sądu pracy. Jednak brak prawidłowego określenia pozywanego pracodawcy podlega usunięciu już na wstępie tego postępowania, czego wymagają szczególne rozwiązania dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 467 i 468 k.p.c.). Można stwierdzić, że żądanie przywrócenia do pracy z art. 264 § 2 k.p. i ewentualne jego braki w określeniu pracodawcy mają sanować dokonywane w sądzie pracy wstępne badanie sprawy i czynności wyjaśniające. Ich celem po wpłynięciu sprawy jest usunięcie braków formalnych pisma procesowego (pozwu), do których należy oznaczenie strony pozwanej (art. 467 § 3, art. 468 § 1 i § 2 pkt 1, art. 187 § 1, art. 126 § 1 pkt 1 k.p.c.). W prawidłowym procesie cywilnym nie powinien być to podmiot inny niż pracodawca (art. 3 k.p. i art. 460 § 1 k.p.c.). W sprawie z zakresu prawa pracy dotyczącej żądania przywrócenia do pracy znaczenie główne ma podstawa faktyczna i odpowiadające jej żądanie, z czego wnoszący sprawę pracownik nie może być zwolniony (art. 187 k.p.c.). Z tych okoliczności i rozwiązania umowy najczęściej wynika, kto jest (był) pracodawcą pracownika. Jeżeli więc sposób oznaczenia pracodawcy budzi wątpliwości, rola sądu pracy w tej kwestii nie może być bierna. Przy niejasnym określeniu pracodawcy posiedzenie wyjaśniające może doprowadzić do prawidłowego określenia pracodawcy. Poza tym zgodnie z art. 477 k.p.c. wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. sąd pracy może dokonać również z urzędu. Wezwanie do udziału w sprawie, jakiego dokonał w tej sprawie Sąd Pracy z urzędu, nie oznaczało jednak, że dopiero od tego momentu zostało wniesione powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy. Sąd Rejonowy sam dostrzegł problem, który stał na przeszkodzie rozstrzygnięciu sprawy, a zwykła analiza akt sprawy pokazuje, że pozwany pracodawca wystąpił w tej roli w sprawie już na jej początku, bowiem to do niego Sąd Pracy kierował pozew. Dowodzi to, że przewodniczący od razu dostrzegł kwestię określenia pracodawcy i na podstawie treści pozwu prawidłowo ocenił, że pozew należy doręczyć Urzędowi Miejskiemu w Z., a nie Gminie Z. Dowodzi to też, że warstwa faktyczna oraz przedmiot żądania, bez wzywania powoda, wystarczająco jasno wskazywały na to, kto jest w sprawie pracodawcą. Skoro więc Sąd Pracy już na początku sprawy wezwał na podstawie art. 477 k.p.c. do sprawy Urząd Miejski w Z., wnioski z tego są zasadniczo dwa.

Wezwanie do udziału w sprawie Urzędu w dniu 9 kwietnia 2010 r. nie oznacza, że dopiero od tej chwili pozew został skierowany przeciwko pracodawcy i że żądanie przywrócenia do pracy złożono z przekroczeniem terminu. Nawet przy wadliwym oznaczeniu strony pozwanej dla Sądu Pracy było jasne, że pozew należało doręczyć pracodawcy – Urzędowi Miejskiemu w Z”.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 15 października 2012 r. oddalił apelację pozwanego Urzędu od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 28 stycznia 2012 r.

Odnosząc się do zarzutów apelującego odnośnie do przekroczenia przez powódkę terminu z art. 264 § 2 k.p., Sąd odwoławczy stwierdził, że nie mogą być one uwzględnione, albowiem „w tym względzie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swego wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. wydanego na skutek skargi kasacyjnej powódki, dzielając argumentację Sądu Rejonowego w tym względzie, a którą to argumentację w całości podziela Sąd Okręgowy”.

Sąd drugiej instancji w całości zgodził się również ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji co do niezasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy, przyjmując za własne ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd i akceptując ich ocenę prawną. W szczególności Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z pismem zastępcy Burmistrza z dnia 9 marca 2009 r. warunkiem koniecznym do wydania skierowania na rzecz S. S. do zawarcia umowy najmu lokalu mieszkalnego, co w konsekwencji stwarzało możliwość kupna przedmiotowej nieruchomości, było przeniesienie przez nią własności lokalu na rzecz G. G. aktem notarialnym. Dokonanie tego rodzaju czynności nie było zaś możliwe bez przeprowadzenia postępowania spadkowego po zmarłym mężu S. S., bowiem przedmiotowy lokal stanowił ich wspólność małżeńską. Jednakże Burmistrz Z., mając świadomość braku przeniesienia własności lokalu przez S. S., nakazał powódce, mimo zgłaszanych przez nią uwag i zastrzeżeń, przygotowanie skierowania na zawarcie umowy najmu lokalu komunalnego, co potem umożliwiło jego nabycie po cenie preferencyjnej i było bezpośrednią przyczyną ujemnych konsekwencji finansowych dla pozwanego Urzędu.

Sąd odwoławczy zaakceptował także pogląd Sądu pierwszej instancji o niemożności uwzględnienia zarzutu pozwanego o uchybieniu przez powódkę

przepisowi art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) oraz § 12 pkt 1 uchwały Rady Miejskiej w Z. z dnia 22 marca 2007 r. w sprawie zasad wynajmowania lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu Gminy, biorąc przede wszystkim pod uwagę to, że tego rodzaju zarzuty nie zostały wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, a niedopuszczalne jest uzupełnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę po złożeniu oświadczenia woli w tym przedmiocie. Zdaniem Sądu drugiej instancji, zarzut naruszenia przez powódkę wskazanego przepisu uchwały Rady Miejskiej jest przy tym niezrozumiały, skoro polegać by to miało na dopuszczeniu do zamiany lokali nie między dwoma najemcami, której to okoliczności świadomość mieli od początku zarówno Burmistrz, jak i Wiceburmistrz. Ponadto, z zeznań Burmistrza wynika, że w świetle ustawy o gospodarce nieruchomościami dopuszczalna i zgodna z prawem jest zamiana pomiędzy właścicielem lokalu mieszkalnego a najemcą komunalnego i takie zamiany miały już miejsce. Wątpliwości co do możliwości takiej zamiany nie miał też Wiceburmistrz, skoro podpisał wstępną zgodę na zamianę lokali.

Pozwany Urząd Miejski w Z. wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 57 § 2 w związku z art. 39 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie „w sytuacji, gdy powódka jest już na emeryturze, pobierając świadczenie emerytalne został osiągnięty cel ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.”;
2. art. 55 ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nie mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
3. art. 264 § 2 w związku z art. 265 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że rozpoznanie pozwu jest możliwe po upływie 14 – dniowego terminu zawitego przewidzianego w art. 264 § 2 k.p. bez przywrócenia terminu do wniesienia pozwu;

4. art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez jakichkolwiek rozważań merytorycznych w tej kwestii, w sytuacji, gdy zarzuty apelacyjne obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane, a uzasadnienie wyroku nie posiadało wszystkich niezbędnych elementów, które umożliwiałyby kontrolę kasacyjną;
5. art. 194 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tych przepisów w sytuacji, gdy powódka działająca przez profesjonalnego pełnomocnika nie zmieniła pierwotnego żądania skierowanego do podmiotu, który nie był jej pracodawcą, co doprowadziło do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania równego traktowania stron wynikających z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

Opierając skargę na takich podstawach, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

Powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania wskazać należy, że art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie może być w ogóle przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną (art. 398³ § 3 k.p.c.), a uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie jest możliwe bez wykazania, iż wady uzasadnienia wyroku są tego rodzaju, że uniemożliwiają kontrolę kasacyjną orzeczenia. W

skardze brak jest zaś argumentów świadczących o tym, że doszło do tak postrzeganego naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Nie ma też podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., co miało polegać na nierozpoznaniu zarzutów apelacyjnych, już tylko z racji jego ogólnikowości wyrażającej się w braku precyzyjnego określenia w treści skargi kasacyjnej, które konkretne zarzuty apelacji nie zostały przez Sąd odwoławczy rozpoznane. Nie jest rzeczą Sądu Najwyższego we własnym zakresie konfrontować cały zgromadzony w aktach sprawy materiał z twierdzeniami skargi pod kątem zasadności zarzucanych naruszeń prawa procesowego. To obowiązkiem strony skarżącej jest takie sprecyzowanie zarzutów, aby poddawały się one pod osąd bez konieczności dociekania przez Sąd Najwyższy rzeczywistych intencji strony co do zakresu materiału dowodowego i zakresu ustaleń Sądu objętych zarzutem. Jak już podkreślono w orzecznictwie Sądu Najwyższego, art. 382 k.p.c. ma natomiast charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, w związku z czym w sytuacji, w której podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., może ona być usprawiedliwiona tylko wyjątkowo, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000, nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, niepublikowany i z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, niepublikowany), a takiego wyводу strona pozwana w niniejszej sprawie nie przeprowadziła.

Brak jest też możliwości uwzględnienia zarzutów naruszenia art. 194 § 1 i 2 k.p.c. i art. 477 k.p.c. oraz art. 264 § 2 w związku z art. 265 k.p. Sąd drugiej instancji trafnie bowiem zauważył, że kwestia wniesienia przez powódkę pozwu w terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p. przeciwko Urzędowi Miejskiemu będącemu jej pracodawcą została rozstrzygnięta wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 262/11, uchylającym wyrok Sądu Okręgowego i przekazującym sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania. Z art. 398²⁰ k.p.c. wynika zaś, że sąd, któremu sprawa

została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy (zdanie pierwsze). Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy (zdanie drugie). Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa, wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy jest związany nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana, lecz również Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną od orzeczenia tego sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071).

W zapadłym w niniejszej sprawie wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 262/11) Sąd Najwyższy dokonał wykładni istotnej dla dalszego postępowania, wskazując zwłaszcza, że:

1. z art. 264 § 2 k.p. nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy po rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie stawia się przy tym warunku, że ma to być właściwy miejscowo sąd pracy. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że żądanie przywrócenia do pracy jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki, a także, iż
2. zgodnie z art. 477 k.p.c. wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. sąd pracy może dokonać również z urzędu. Wezwanie do udziału w sprawie, jakiego dokonał w tej sprawie Sąd Pracy z urzędu na podstawie art. 477 k.p.c. nie oznaczało jednak, że dopiero od tego momentu zostało wniesione powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy i że w związku z tym żądanie przywrócenia do pracy złożono z przekroczeniem terminu.

Taką wykładnią powołanych wyżej przepisów był związany Sąd drugiej instancji ponownie rozpoznający sprawę, a skarga kasacyjna nie mogła być oparta na podstawach sprzecznych z tą wykładnią, wobec czego zarzuty naruszenia art. 194 k.p.c., art. 477 k.p.c., a także art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 265 k.p.,

zmierzające do wykazania wniesienia przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy u skarżącego po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p. uwzględnione być nie mogą.

Brak jest również podstaw do uznania za uzasadniony zarzutu naruszenia art. 55 ust. 5 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 30 § 4 k.p. W myśl art. 55 ust. 5 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana w toku postępowania podniosła pod adresem powódki różnego rodzaju zarzuty (a tym samym zarzucała jej, że dopuściła się różnych czynów stanowiących pogwałcenie obowiązków pracowniczych), a mianowicie, że po pierwsze, nie dopełniła obowiązków przy prowadzeniu gospodarki lokalami komunalnymi, doprowadzając swoim zachowaniem do zamiany komunalnego lokalu mieszkalnego, położonego przy ul. B., a następnie jego sprzedaży po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej, tj. S. S., po drugie, że nie dochowała elementarnej staranności i sumienności przy sporządzaniu umowy najmu ze S. S. (brak weryfikacji danych i oświadczeń złożonych przez S. S. co do jej prawa do dysponowania lokalem przy ul. K., brak sprawdzenia, czy osoba ta posiada tytuł prawny do dysponowania tym lokalem), co wprowadziło w błąd pracodawcę przy podejmowaniu decyzji w zakresie gospodarowania zasobem lokali komunalnych, przyczyniając się do powstania szkody dla Gminy Z. polegającej na zbyciu lokalu komunalnego po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej i po trzecie, że swoim zachowaniem naruszyła art. 25 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 12 pkt 1 uchwały Rady Miejskiej w Z. z dnia 22 marca 2007 r. w sprawie zasad wynajmowania lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu Gminy.

Odnosząc się do ostatniego z tych zarzutów zauważyć należy, że zgodnie z § 12 pkt 1 uchwały Rady Miejskiej w Z. z dnia 22 marca 2007 r., najemcy mogą dokonać zamiany lokalu pomiędzy stronami za zgodą właściciela po złożeniu wniosku o zamianę oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach wynikających z zasad współżycia społecznego. Jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, twierdzenie strony pozwanej o tym, że przepis ten miałby dopuszczać zamianę lokali tylko

między najemcami, na co powinna zwrócić uwagę powódka, jest w okolicznościach sprawy niezrozumiałe, skoro sam Burmistrz zeznał, że dopuszczalna i zgodna z prawem jest zamiana pomiędzy właścicielem lokalu a najemcą komunalnego i takie zamiany już miały miejsce. Wątpliwości co do możliwości takiej zamiany nie miał także Wiceburmistrz, podpisując wstępną zgodę na zamianę lokali. Tym samym nie ma podstaw do stwierdzenia, że taki zarzut stawiany powódce mógłby usprawiedliwiać twierdzenie o ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Brakuje też przesłanek do uznania, że takim czynem było naruszenie przez powódkę art. 25 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego, a w przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika bowiem, że po tym, jak Burmistrz Z. w dniu 6 kwietnia 2009 r. polecił powódce przygotowanie skierowania na zawarcie umowy najmu dla S. S., K. P. zwróciła uwagę na brak przedłożenia przez wnioskodawczynię aktu notarialnego potwierdzającego przeniesienie własności lokalu mieszkalnego, mieszczącego się w Z. przy ul. K. na rzecz najemcy G. G. i poprosiła o to, aby Burmistrz „zastanowił się nad podpisaniem skierowania”. Burmistrz podtrzymał jednak swoje polecenie. W takim stanie rzeczy uznać należy, że powódka poinformowała o swoich wątpliwościach odnośnie do możliwości wydania skierowania na zawarcie umowy najmu Burmistrza, który podtrzymał to polecenie. Wątpliwości nie budzi też to, że o wszystkich tych okolicznościach był zawiadomiony kierownik jednostki zatrudniającej powódkę, skoro jest nim właśnie Burmistrz. Sam zaś fakt, że powódka swoich zastrzeżeń nie wyraziła pisemnie i wykonała w konsekwencji ustne polecenie Burmistrza, nie może być zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy wielokrotnie bowiem wskazywał, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo

zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679; 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 28; 12 stycznia 2012 r., I PK 74/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 26; 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36; 7 czerwca 2011 r., II PK 314/10, M.P.Pr. 2011 nr 11, s. 598-601; 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). Nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że powódka zachowała się w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej, informując ustnie Burmistrza o swoich zastrzeżeniach co do możliwości wydania przedmiotowego skierowania i wykonując jego ustne, ponowne polecenie w tym zakresie.

W ustalonym w sprawie stanie faktycznym, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), zaakceptować należy także stanowisko Sądu odwoławczego o niezasadności zarzutów wyartykułowanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, a polegających na niedopełnieniu przez powódkę obowiązków przy prowadzeniu gospodarki lokalami komunalnymi, doprowadzeniu jej zachowaniem do zamiany komunalnego lokalu mieszkalnego, położonego przy ul. B., a następnie jego sprzedaży po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej,

tj. S. S. oraz niedochowaniu elementarnej staranności i sumienności przy sporządzaniu umowy najmu ze S. S., co w konsekwencji spowodowało szkodę dla Gminy. Jak bowiem trafnie zauważył ten Sąd, zgodnie z pismem zastępcy Burmistrza z dnia 9 marca 2009 r. warunkiem koniecznym do wydania skierowania na rzecz S. S. do zawarcia umowy najmu lokalu mieszkalnego, co w konsekwencji stwarzało możliwość kupna przedmiotowej nieruchomości, było przeniesienie przez nią własności lokalu na rzecz G. G. aktem notarialnym. Dokonanie tego rodzaju czynności nie było zaś możliwe bez przeprowadzenia postępowania spadkowego po zmarłym mężu S. S., bowiem przedmiotowy lokal stanowił ich wspólność małżeńską. Jednakże Burmistrz Z., mając świadomość braku przeniesienia własności lokalu przez S. S., nakazał powódce, mimo zgłaszanych przez nią uwag i zastrzeżeń, przygotowanie skierowania na zawarcie umowy najmu lokalu komunalnego, co potem umożliwiło jego nabycie po cenie preferencyjnej i było bezpośrednią przyczyną ujemnych konsekwencji finansowych dla pozwanego Urzędu. Do zakresu obowiązków pracowniczych powódki nie należały zaś czynności związane z zawarciem umowy najmu (dokonywali ich pracownicy zatrudnieni w Zakładzie Usług Komunalnych), ani też czynności poprzedzające sprzedaż przedmiotowego komunalnego lokalu mieszkalnego (dokonywali ich pracownicy Wydziału Gospodarki Nieruchomościami, Rolnictwa i Ochrony Środowiska). Trudno też odmówić trafności spostrzeżeniu Sądu, że skoro cała procedura zamiany lokali, zawarcia umowy najmu, a następnie sprzedaży lokalu trwała 11 miesięcy, to zarówno osoby uprawnione do działania w imieniu Gminy Z., jak również pracownicy dokonujący poszczególnych czynności (zatrudnieni w Zakładzie Usług Komunalnych i w Wydziale Gospodarki Nieruchomościami, Rolnictwa i Ochrony Środowiska) posiadali czas niezbędny do zapoznania się z całą dokumentacją dotyczącą lokali i mogli bez trudu zapobiec błędnym decyzjom urzędu w tej sprawie. Nie ma zatem wystarczających przesłanek do uznania, że to powódka swoim zachowaniem doprowadziła do zamiany lokalu komunalnego, a następnie jego sprzedaży po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej, jak również, że to właśnie ona jest odpowiedzialna za szkodę w mieniu Gminy powstałą wskutek zbycia lokalu po cenie preferencyjnej osobie nieuprawnionej do skorzystania z bonifikaty.

Z powyższych względów za prawidłowe musi być uznane stanowisko Sądu odwoławczego o braku podstaw do rozwiązania z powodką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy, co czyni nieuzasadnionymi zarzuty skarżącego w tym zakresie.

Na uwzględnienie zasługuje natomiast zarzut naruszenia art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 39 k.p., choć z innych względów niż podniesione w skardze kasacyjnej.

Przepisy art. 57 k.p. normują kwestię wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, a który podjął pracę w wyniku przywrócenia do niej orzeczeniem sądu. Co do zasady, wynagrodzenie to przysługuje nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1 k.p.), chyba że umowę rozwiązano, między innymi, z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., bo wówczas wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.). Przepisy Kodeksu pracy dotyczące roszczeń przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy mają zastosowanie do mianowanych pracowników samorządowych na podstawie art. 54 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, albowiem ta ustawa nie zawiera regulacji w tym zakresie. Rozważenia wymaga jednak, czy odnosi się to również do art. 39 k.p., bo tylko w takiej sytuacji może być zastosowany przepis art. 57 § 2 k.p. wiążący wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem, między innymi, na podstawie właśnie art. 39 k.p. Ten ostatnio przywołany przepis *expressis verbis* stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wynikający z powyższego kodeksowego uregulowania zakaz wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, nie dotyczy natomiast wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach. Do stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi

przepisami szczególnymi (art. 54 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). To, że ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera wyraźnego wyłączenia zastosowania art. 39 k.p. do stosunków pracy mianowanych pracowników samorządowych, nie może być uznane jako dorozumiane włączenie tego przepisu, który - jak to wyżej podniesiono - ma ograniczony zakres regulacji. Ponadto należy mieć na uwadze to, że w zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a ustawa o pracownikach samorządowych jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy (por. np. art. 30 ust. 2, art. 43c ust. 1, czy art. 55 ust. 8 ustawy). Regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego jest w ustawie o pracownikach samorządowych wyczerpująca i zupełna (por. art. 55 ustawy), przy czym obowiązywała jedynie przez okres przejściowy (do dnia 31 grudnia 2011 r. – por. art. 55 ust. 1 ustawy), bowiem z dniem 1 stycznia 2012 r. stosunki pracy z mianowania przekształciły się z mocy prawa w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony (por. art. 54 ust. 1 ustawy), wymieniając w sposób enumeratywny w art. 55 ust. 1 pkt 1 – 5 przyczyny, które mogły doprowadzić do wypowiedzenia przez pracodawcę tego stosunku pracy. Prowadzi to do uznania, że art. 39 k.p., który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę, do szczególnej regulacji statusu mianowanych pracowników samorządowych w okresie przejściowym nie został włączony. Z tego wynika, że przepis art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu, czyli ujmując inaczej, pracownik ten nie jest chroniony przed wypowiedzeniem na podstawie tego przepisu Kodeksu pracy. W takiej zaś sytuacji nie ma też podstaw do przyznania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przywróconemu do pracy mianowanemu pracownikowi samorządowemu, z którym rozwiązano bez wypowiedzenia stosunek pracy w tzw. wieku przedemerytalnym (czyli któremu brakowało nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwiał mu uzyskanie

prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku – art. 39 k.p.), albowiem nie jest on objęty zakresem podmiotowym art. 57 § 2 k.p.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c., art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 i 2 k.p.c.).