

Sygn. akt I PK 114/17

POSTANOWIENIE

Dnia 22 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M.P.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w S.
o odszkodowanie i odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 27 stycznia 2017 r., sygn. akt VI Pa .../16,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 27 stycznia 2017 r., Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację pozwanego Starostwa Powiatowego w S. od wyroku Sądu Rejonowego w Ż. z 20 kwietnia 2016 r., którym Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda M.P. odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

W sprawie ustalono, że dniu 27 czerwca 2007 r. M.P. zawarł z pozwanym Starostwem Powiatowym w S. umowę o pracę na czas określony od dnia 2 lipca

2007 r. do dnia 30 września 2007 r. W ramach tej umowy powód został zatrudniony na stanowisku podinspektora w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym, miesięcznym w kwocie 2.310 złotych brutto. Z dniem 2 lipca pozwany powierzył powodowi na mocy porozumienia stron pełnienie obowiązków dyrektora Wydziału Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki za wynagrodzeniem zasadniczym, miesięcznym w kwocie 2.800 złotych brutto plus dodatek funkcyjny 1.000 złotych brutto miesięcznie. W dniu 1 października 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 1 sierpnia 2011 r. na mocy porozumienia stron pozwany powierzył powodowi stanowisko dyrektora Wydziału Promocji, Sportu i Turystyki. W dniu 2 sierpnia 2011 r. pozwany przedstawił powodowi na piśmie jego czynności na tym stanowisku. W dniu 21 lutego 2013 r. pozwany ponownie przedstawił powodowi na piśmie jego zakres czynności na stanowisku dyrektora.

W Wydziale Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki pozwanego starostwa zatrudnionych było 5 pracowników, którzy podlegali powodowi.

Do obowiązków Wydziału kierowanego przez powoda należało, między innymi, prowadzenie ewidencji uczniowskich klubów sportowych oraz klubów sportowych działających w formie stowarzyszenia, których statuty nie przewidują prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzeniem ewidencji zajmował się jego pracownik – R. K.

Na podstawie danych z teczek klubów były wydawane wypisy. Powód podpisywał się na wypisach w imieniu pozwanego starostwa. Powód podpisywał się także w imieniu pozwanego na decyzjach administracyjnych wydawanych w związku z prowadzeniem rejestru klubów. W przypadku nieobecności w pracy R.K. np. z uwagi na urlop, powód osobiście zajmował się prowadzeniem rejestru klubów sportowych np. wydawał wypisy.

Od grudnia 2014 r. powód rozpoczął pełnienie funkcji radnego Rady Miejskiej w S. Poinformował o tym pozwanego na piśmie w dniu 11 grudnia 2014 r.

Uchwałą Rady Powiatu w S. z dnia 30 marca 2015 r. został uchwalony nowy regulamin organizacyjny pozwanego Starostwa Powiatowego w S. W regulaminie tym nie występował już Wydział Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki. Utworzone zostało natomiast Biuro Rzecznika Prasowego.

W dniu 15 kwietnia 2015 r. pozwany wystąpił do Rady Miejskiej w S. o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z jej członkiem-powodem M.P. Jako przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy wskazano likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy wynikającą ze zmian organizacyjnych wprowadzonych w Starostwie Powiatowym w S. W uzasadnieniu pozwany podał, że zgodnie z nowym regulaminem organizacyjnym likwidacji uległ Wydział Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki, którym kierował powód. Jego zadania miała przejąć nowo utworzona komórka organizacyjna pozwanego - Biuro Rzecznika Prasowego. Zadania z zakresu kultury, sportu i turystyki z dniem 1 maja 2015 r. miały zostać powierzone Powiatowemu Zespołowi Edukacji, Kultury i Sportu w S.

W dniu 28 kwietnia 2015 r. Rada Miejska w S. podjęła uchwałę na podstawie, której wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym M.P., zatrudnionym w Starostwie Powiatowym w S. W uzasadnieniu tej uchwały rada podniosła, że powodem rozwiązania z powodem umowy o pracę są przyczyny tkwiące wyłącznie po stronie jego pracodawcy i zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem przez tego pracownika mandatu radnego Rady Miasta w S.

W dniu 1 września 2015 r. pozwany doręczył powodowi swoje pisemne oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wpisał jako przyczyny wypowiedzenia: „likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy-dyrektora Wydziału Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki w Starostwie Powiatowym w S. Likwidacja stanowiska pracy powoda podyktowana jest przyczynami ekonomicznymi i organizacyjnymi tj. likwidacją Wydziału Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki. Utrata zaufania spowodowana niedopełnieniem przez powoda powierzonych mu podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie sprawowania nadzoru nad realizacją zadań przez podległy powodowi Wydział Promocji, Kultury, Sportu i Turystyki dotyczących prowadzenia ewidencji uczniowskich klubów sportowych i ewidencji klubów sportowych działających w formie stowarzyszenia, których statuty nie przewidują prowadzenia działalności gospodarczej (w trakcie przejęcia ww. zadań przez Wydział Organizacyjny Starostwa Powiatowego w S. ujawniono brak prowadzenia ewidencji uczniowskich klubów sportowych oraz ewidencji klubów sportowych działających w formie

stowarzyszenia, których statuty nie przewidują prowadzenia działalności gospodarczej, co stanowiło naruszenie przypisanych kierowanemu przez powoda wydziałowi obowiązków wynikających z ustawy o sporcie). Z przytoczonych wyżej okoliczności brak jest możliwości zaproponowania powodowi innego stanowiska pracy w Starostwie Powiatowym w S.”.

W dniu wypowiedzenia, jak również rozwiązania umowy o pracę powoda pozwany zatrudniał nie mniej niż 20 pracowników.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stan faktyczny i ocenę dowodów poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne. Sąd drugiej instancji ocenił, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, stwierdzając, że choć przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, zgodne z ustaleniami, to jednak niezgodne z prawem było rozwiązanie stosunku pracy. Zasadniczym powodem braku prawidłowości tego wypowiedzenia był brak uzyskania formalnej uprzedniej zgody właściwego organu - Rady Powiatu w S. Sąd pierwszej instancji co prawda błędnie powołał się na przepisy ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, co jednak nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, bowiem w świetle art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2016 r., poz. 814) rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu. Nie ulega wątpliwości, że rada powiatu nie miała możliwości zapoznania się z całością przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, toteż sankcją tego jest uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy jest niezgodne z prawem.

Sąd Okręgowy uznał również, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) oraz art. 10 ust. 5 tej ustawy. Sąd odwoławczy wskazał, że gdy chodzi o tzw. zwolnienia zbiorowe (zwolnienia dotyczące, co najmniej 10 pracowników u pracodawców zatrudniających, co najmniej 20 pracowników), to ochrona stosunku pracy radnego sprawia, że stosunek ten nie może być bez zgody rady rozwiązany ani zmieniony w

uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników trybie zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika. Zatem w przypadku zwolnienia indywidualnego pracodawca ma obowiązek wystąpić do rady gminy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy bądź dokonanie zmiany warunków zatrudnienia radnego, a rada powinna wniosek przeanalizować i udzielić odpowiedzi. Z uwagi na powyższe zasądzenie odprawy było uzasadnione, skoro faktycznie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ocena prawna dokonana przez Sąd pierwszej instancji została uznana za prawidłową, opartą na wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pozwany. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 Kodeksu pracy i art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz art. 10 ust. 1 i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skarżący podniósł, że wymienione przepisy wymagają wykładni w kwestii tego:

a. Czy w przypadku, gdy pracodawca uzyskał zgodę Rady Miejskiej na wypowiedzenie umowy o pracę radnemu, a następnie pojawiła się druga, dodatkowa przyczyna wypowiedzenia umowy, a powstała ona już po podjęciu decyzji o dokonaniu wypowiedzenia i po uzyskaniu zgody Rady Miejskiej, konieczne jest ponowienie procedury uzyskania zgody Rady Miejskiej na rozwiązanie umowy?

b. Czy przepisy art. 10 ust. 1-4 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidujące obowiązek wypłacenia odprawy stosuje się do pracowników będących radnymi - w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy

odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. w przypadku zaś przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o jej oddalenie;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w szczególności kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2

k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., sygn. akt III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., sygn. akt I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Należy zauważyć, że skarżący nie spełnił wymagań określonych powyżej, pozwalających przyjąć, że w przedmiotowej sprawie rzeczywiście zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa lub też usunięcia rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarżący nie wskazał w żaden sposób czy przedstawione przez niego zagadnienia były już przedmiotem wykładni sądowej i czy wykładnia ta

jest jednolita, czy też zawiera w sobie sprzeczności. Tymczasem obie przedstawione w skardze kasacyjnej kwestie były już przedmiotem wykładni, jeżeli nawet nie bezpośredniej, to pośredniej, pozwalającej zdekodować treść norm wynikających z przywołanych przepisów.

W odniesieniu do art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym należy zauważyć, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego przyjęto, że z przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym wynika, że motywy pracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, muszą być szczegółowo badane, ponieważ od tych ustaleń zależy stanowisko rady w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodu zdarzeń związanych z wykonywaniem przez radnego mandatu. Motywy, jakimi kierowała się rada, powinny wynikać z uzasadnienia uchwały. Uchwała rady gminy w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie może być podjęta w sposób abstrahujący od motywów podanych przez pracodawcę, jak również winna ona być uzasadniona w sensie obiektywnie weryfikowalnych argumentów, jak również mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 18 października 2017 r., II OSK 2737/16, LEX nr 2407190 i powołane w nim orzecznictwo). Przy czym wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem tej tylko sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2007 r., III PK 36/07, LEX nr 375679). Z przytoczonego orzecznictwa jasno zatem wynika, że rada gminy musi mieć możliwość zbadania przyczyn dla jakich pracodawca chce wypowiedzieć stosunek pracy pracownika będącego jednocześnie radnym i oceny, czy przyczyny te nie są związane z wykonywaniem mandatu radnego. Jasno implikuje to konieczność przedstawienia radzie wszystkich motywów podjętej przez pracodawcy decyzji, a więc, gdy po wyrażeniu zgody przez radę, pracodawca chce rozszerzyć przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to musi ponownie wystąpić o zgodę rady, ze wskazaniem wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Również art. 10 ust. 1 i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników był już przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego, który wyjaśnił, że stosunek pracy radnego podlega szczególnej ochronie trwałości na podstawie art. 25 ust. 2 u.s.g. i nie może być rozwiązany ani zmieniony w uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników trybie tzw. zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego uregulowana w art. 25 ust. 2 u.s.g. została wyłączona tylko w razie rozwiązania z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art. 5 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 111/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 32). Oznacza to, że ochrona stosunku pracy radnego sprawia, że stosunek ten nie może być bez zgody rady rozwiązany ani zmieniony w trybie zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika wynikającym z art. 10 ust. 1-4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zatem w przypadku zwolnienia indywidualnego pracodawca ma obowiązek wystąpić do rady gminy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy bądź dokonanie zmiany warunków zatrudnienia radnego, nie oznacza to jednak pozbawienia radnego prawa do odprawy w przypadku wyrażenia zgody przez radę.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w punkcie drugim ma swoje oparcie w § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

