



Sygn. akt I PK 50/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa T. Ż.
przeciwko Muzeum (...) w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 marca 2020 r.,
skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 14 marca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok:

**- w punkcie I. w części oddalającej apelację w stosunku do
pozwanego Muzeum (...) w K.**

- w punkcie II.,

**i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód T. Ż. wystąpił przeciwko pozwanemu Muzeum (...) w K. o zasądzenie kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami od 11 września 2013 r. do dnia zapłaty tytułem częściowego odszkodowania w związku z odmową nawiązania z powodem stosunku pracy po wygraniu przez niego konkursie na stanowisko dyrektora Muzeum.

W odpowiedzi na pozew Muzeum (...) w K. (Muzeum) wniosło o oddalenie powództwa w całości, kwestionując istnienie obowiązku powołania powoda na stanowisko dyrektora oraz podnosząc brak związku przyczynowego między odmową powołania go na to stanowisko i wskazywaną szkodą, a przez to niezasadność dochodzonego odszkodowania.

Sąd Rejonowy w K. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej Gminę Miejską K..

W odpowiedzi na pozew Gmina K. (Gmina) wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc m.in. brak legitymacji biernej po jej stronie.

Sąd Rejonowy w K. , wyrokiem z 11 maja 2017 r., oddalił powództwo (pkt I) i zasądził od powoda na rzecz pozwanych po 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II i III).

Sąd Rejonowy ustalił, że Muzeum (...) w K. działa jako instytucja kultury wspólna dla Gminy K. oraz Województwa (...). W dniu 15 lutego 2013 r. Prezydent Miasta K. ogłosił konkurs na stanowisko dyrektora Muzeum. Konkurs został rozstrzygnięty, a zwycięzcą konkursu został powód. Powód obecnie jest zatrudniony w Instytucie Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni Przeciwko Narodowi Polskiemu w Oddziale w K.. Poprzednio zatrudniony był w pozwanym Muzeum na stanowisku zastępcy dyrektora.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że § 5 regulaminu konkursu (zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta K. z 13 lutego 2013 r.) stanowi, że „kandydat wyłoniony w konkursie zostanie zatrudniony na stanowisku dyrektora Muzeum na podstawie powołania na czas określony, na warunkach wskazanych przez Prezydenta Miasta K.”. Zgodnie zaś z § 6 regulaminu organizacyjnego pozwanego Muzeum, dyrektora Muzeum powołuje i odwołuje zarząd Miasta Krakowa po uzyskaniu zgody zarządu Województwa (...).

Mimo wygrania konkursu przez powoda, Prezydent Miasta K. – w porozumieniu z Marszałkiem Województwa (...) i za zgodą Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego – odmówił zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora Muzeum. Na stanowisko dyrektora został powołany (za zgodą zarządu Województwa (...)) J. M.. Przyczyną niezatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora była niezadowolająca ocena jego kandydatury przez Prezydenta Miasta K., oraz Marszałka Województwa (...) w szczególności – zdaniem tych podmiotów – powód nie rokował prawidłowej realizacji zamierzeń placówki muzealnej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako bezzasadne podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Rejonowego, jednostka organizacyjna, przeciwko której zostało pierwotnie wytoczone powództwo (Muzeum), jakkolwiek ma – stosownie do przepisów k.p.c. – zdolność sądową i procesową w zakresie sporów dotyczących prawa pracy, to nie jest biernie legitymowana w obecnej sprawie. To, że art. 460 § 1 k.p.c. przyznaje zdolność sądową i procesową pracodawcy, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, nie oznacza, że będzie on stroną w każdej sprawie z zakresu prawa pracy. Pozwane Muzeum działa na podstawie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2012 r., poz. 406). Według art. 9 tej ustawy jednostki samorządu terytorialnego organizują działalność kulturalną, tworząc samorządowe instytucje kultury, dla których prowadzenie takiej działalności jest podstawowym celem statutowym. W przypadku samorządowych instytucji kultury jednostki samorządu terytorialnego są ich organizatorami. Do ich obowiązków należy wydawanie aktów o utworzeniu instytucji kultury (art. 11), zapewnienie środków do działania (art. 12), nadanie statutu (art. 13), wreszcie powołanie dyrektora (art. 15 i 16). Z przytoczonej regulacji prawnej wynika, że osobą upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w postaci zawarcia umowy o pracę z osobą mającą pełnić funkcję dyrektora instytucji kultury (ewentualnie zatrudnienia jej na innej podstawie) jest organ jednostki samorządu terytorialnego (w przypadku gminy – wójt, burmistrz lub prezydent). Jest to rozwiązanie zgodne z art. 3¹ § 1 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna

wyznaczona do tego osoba. W kwestii określenia osoby upoważnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze przyjęto stanowisko, że oznaczenie tej osoby (organu) wynika z przepisów określających powstanie oraz wewnętrzną organizację jednostki. Organ ten (osoba) działa na podstawie wyznaczenia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy; w rozpoznawanej sprawie w zakresie zatrudnienia (powołania) dyrektora Muzeum jako instytucji kultury jest to Prezydent Miasta K. za zgodą zarządu Województwa (...) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 229). Wobec tego ustalenia Sąd Rejonowy, działając na podstawie art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c., wezwał z urzędu do udziału w sprawie Gminę K., która – w ocenie Sądu – była biernie legitymowana w rozpoznawanej sprawie.

Przechodząc do kwestii, czy wygranie konkursu zorganizowanego przez instytucję publiczną rodzi po jej stronie obowiązek zatrudnienia zwycięzcy na stanowisku objętym konkursem, a przez to także odpowiedzialność odszkodowawczą na wypadek uchybienia temu obowiązkowi, Sąd Rejonowy powołał się na stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02 (OSNP 2004, nr 13, poz. 229), zgodnie z którym wygranie konkursu na stanowisko nim objęte nie rodzi prawnego obowiązku zatrudnienia na tym stanowisku osoby, która wygrała konkurs. W sprawie będącej przedmiotem przywołanego orzeczenia Sądu Najwyższego regulamin konkursu zawierał sformułowanie, które mogłoby sugerować, że z osobą, która konkurs wygrała, zostanie zawarta umowa o pracę („po wysłuchaniu wszystkich kandydatów Komisja Konkursowa wybiera osobę na stanowisko dyrektora”), podobna regulacja występuje w rozpoznawanej sprawie (regulamin konkursu stanowił: „kandydat wyłoniony w konkursie zostanie zatrudniony na stanowisku dyrektora Muzeum na podstawie powołania na czas określony, na warunkach wskazanych przez Prezydenta Miasta K.”). Jak przyjął Sąd Najwyższy w omawianym wyroku, gdyby przytoczone sformułowania regulaminu konkursu rozumieć dosłownie, to należałoby dojść do wniosku, że z dokonaniem wyboru danej osoby na stanowisko dyrektora wiąże się wprost powstanie stosunku pracy. Wybór byłby w myśl tego stanowiska sposobem nawiązania stosunku pracy (art. 73 k.p.). Wniosek taki

pozostawałby jednak w sprzeczności z wyraźnym brzmieniem ustawy. Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej: „Dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony, z zastrzeżeniem ust. 3, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję”. Szczegóły dotyczące postępowania konkursowego w instytucjach kultury reguluje art. 16 ust. 1 ustawy, zgodnie, z którym: „Kandydata na stanowisko dyrektora instytucji kultury można wyłonić w drodze konkursu”.

W ocenie Sądu Rejonowego kluczowe znaczenie miało to, że ustawa w art. 16 ust. 1 posługuje się sformułowaniem „kandydata na stanowisko dyrektora”, nie zaś „dyrektora”. Nie powinno być zatem wątpliwości, że po stronie kandydata wyłonionego w drodze konkursu nie powstaje roszczenie o powołanie go na stanowisko objęte konkursem, czego zmienić nie może także treść regulaminu konkursu, bowiem nie może on naruszać obowiązujących przepisów prawa (ustawy). Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej rozróżnia zatem pojęcia „powołania dyrektora instytucji kultury” (art. 15 ust. 1) oraz „wyłonienia kandydata na stanowisko dyrektora instytucji kultury” (art. 16 ust. 1). Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy powołanie dyrektora należy do kompetencji organizatora instytucji kultury. Przekazanie komisji konkursowej, będącej ciałem doradczym, kompetencji do zatrudniania na kluczowym stanowisku kierownika zakładu pracy byłoby w świetle tych regulacji nie do przyjęcia. Chociaż zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy w związku z rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 26 lipca 2012 r. w sprawie wykazu samorządowych instytucji kultury, w których wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora następuje w drodze konkursu (Dz.U. z 2012 r., poz. 889, w brzmieniu obowiązującym w chwili przeprowadzenia konkursu, którego dotyczy rozpoznawana sprawa), wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora Muzeum (...) w K. następuje w drodze konkursu, to jednak art. 16 ust. 3 ustawy przewiduje wyjątek, zgodnie z którym za zgodą ministra właściwego do spraw kultury i dziedzictwa narodowego można od tego wymogu odstąpić, co też się stało w tym przypadku.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że w wyniku wygrania przez powoda konkursu nie powstał po stronie pozwanej prawny obowiązek jego zatrudnienia. Odmowa zatrudnienia nie spowodowała więc powstania obowiązku odszkodowawczego strony pozwanej (Gminy K.), albowiem nie była bezprawna. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w K. wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając, co do istoty sprawy, naruszenie: (-) art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, przez niezastosowanie tych przepisów i w konsekwencji niedostrzeżenie, że na gruncie stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy doszło do bezprawnego i zawinionego zachowania strony pozwanej, pozostającego w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą, objętą roszczeniem odszkodowawczym powoda dochodzonym pozwem; (-) art. 9 § 2 i 3 k.p., ewentualnie art. 18 § 1 i 2 k.p., przez ich niezastosowanie w odniesieniu do postanowień statutu pozwanego Muzeum.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 14 marca 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że nie obciążył T. Ź. kosztami zastępstwa procesowego Gminy K., a w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt I); zasądził od T. Ź. na rzecz Muzeum (...) w K. 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt II); zasądził od T. Ź. na rzecz Gminy K. 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt III).

Sąd drugiej instancji uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, chociaż nie wszystkie stwierdzenia zawarte w jego uzasadnieniu można podzielić. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powód wywodził swoje roszczenie z odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej, uregulowanej w art. 415 k.c. (wynika to także z zarzutów apelacji). Odpowiedzialność deliktowa powstaje, gdy wystąpią łącznie trzy przesłanki: (-) zawinione i bezprawne działanie lub zaniechanie sprawcy; (-) szkoda oraz (-) normalny związek przyczynowy między bezprawnym i zawinionym zachowaniem sprawcy a szkodą. Ciężar wykazania tych okoliczności spoczywa, z mocy art. 6 k.c., na powodzie. W rozpoznawanej sprawie za zawinione i bezprawne zaniechanie strony pozwanej Gminy K., a ściślej jej organu Prezydenta

Miasta K., powód uznawał niepowołanie go na stanowisko dyrektora Muzeum (...) w K., mimo wygrania obligatoryjnego i ważnego konkursu na to stanowisko.

W ocenie Sądu Okręgowego wygranie konkursu rodziło po stronie organu organizatora kultury (w tym przypadku organu jednostki samorządu terytorialnego) obowiązek zatrudnienia kandydata – nawiązania z nim stosunku pracy z powołania, co wynika z art. 15 ust. 1 w związku z art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Odstępstwo od wyłonienia kandydata w drodze konkursu, w przypadku instytucji kultury wymienionej w rozporządzeniu Ministra Kultury w sprawie wykazu samorządowych instytucji kultury, w których wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora następuje w drodze konkursu, jest przewidziane w art. 16 ust. 3, 3a, 4 tej ustawy. Przepisy te regulują procedurę innego, pozakonkursowego wyłonienia dyrektora. Rację ma powód, że procedura ta może być zastosowana zamiast konkursu, jednak nie w razie jego niezadowalającego wyniku z punktu widzenia organizatora kultury.

Jak wynika z art. 15 ust. 5 tej ustawy, warunkiem koniecznym do powołania kandydata, w tym wyłonionego w drodze konkursu, jest zawarcie z nim umowy określającej warunki organizacyjno-finansowe działalności instytucji kultury oraz program jej działania. Odmowa zawarcia takiej umowy przez kandydata stanowi przyczynę jego niepowołania na stanowisko dyrektora. Określenie „odmowa zawarcia umowy przez kandydata” pozwala stwierdzić, że organizator jest zobowiązany do zawarcia takiej umowy, gdyż odmowę jej zawarcia ustawodawca przewidział tylko w odniesieniu do kandydata. W rozpoznawanej sprawie powód wygrał konkurs, wobec tego Prezydent Miasta K. był zobowiązany zawrzeć z nim umowę, o której stanowi z art. 15 ust. 5 ustawy, a następnie powołać go na stanowisko dyrektora Muzeum. Niewątpliwie obowiązkowi temu Prezydent Miasta K. nie zadośćuczynił, co pozwala stwierdzić, że pierwsza z przesłanek odpowiedzialności deliktowej (bezprawność) została spełniona. Zaniechanie powołania powoda na stanowisko dyrektora Muzeum było bowiem sprzeczne z przepisami, a organizator konkursu miał tego pełną świadomość, proponując na to stanowisko innego kandydata (bez konkursu), było to zatem jednocześnie zaniechanie zawinione.

Z tych okoliczności nie można jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, wysnuć uprawnienia powoda do odszkodowania. Powodowi przysługiwało bowiem inne roszczenie – o nawiązanie stosunku pracy. Roszczenie to odpowiadało zobowiązaniu Prezydenta Miasta K. do powołania powoda na stanowisko dyrektora. W aktach sprawy brak jest dowodów świadczących o tym, że powód domagał się zawarcia z nim umowy organizacyjno-prawnej i powołania go na stanowisko dyrektora Muzeum. Nie da się zatem przyjąć normalnego związku przyczynowego między bezprawnym zachowaniem organizatora a ewentualną szkodą powoda w postaci utraty zarobków, gdyż brak powołania może wynikać z tego, że powód do takiego powołania nie dążył, zwłaszcza że był nadal zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku zastępcy dyrektora.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie wykazał ponadto, aby poniósł jakąkolwiek szkodę, rozumianą jako utrata zarobków wyższych niż osiągnięte w okresie, na jaki powinien być powołany na stanowisko dyrektora. Należy stwierdzić, że wynagrodzenie dyrektora Muzeum nie zostało nigdzie uregulowane. O jego wysokości decyduje Prezydent Miasta K., co jasno wynika z zarządzenia nr (...) z dnia 13 lutego 2013 r. w sprawie ogłoszenia konkursu na stanowisko dyrektora Muzeum (...) w K.. W § 5 tego zarządzenia stwierdza się, że kandydat wyłoniony w konkursie zostanie zatrudniony na stanowisku dyrektora Muzeum na podstawie powołania na czas określony i na warunkach wskazanych przez Prezydenta Miasta K.. Wobec tego nie sposób stwierdzić, jakie warunki Prezydent przedstawiłby powodowi, w tym jakie zaproponowałby mu wynagrodzenie. Powód, obliczając szkodę, odniósł się do wynagrodzenia, jakie otrzymał J. M. powołany na stanowisko dyrektora Muzeum 1 sierpnia 2013 r. Powód założył, że również on otrzymałby takie same warunki finansowe, gdyby został powołany na to stanowisko. Takie założenie jest tylko przypuszczeniem, nie można bowiem wykluczyć, że zaproponowane powodowi wynagrodzenie byłoby niższe od wynagrodzenia J. M. , a nawet pozostałoby na poziomie wynagrodzenia powoda na stanowisku zastępcy dyrektora. Nie można też wykluczyć, że powód nie wyraziłby zgody na warunki powołania zaproponowane przez Prezydenta Miasta K.. Wówczas do nawiązania stosunku pracy również by nie doszło, chociażby nawet Prezydent Miasta K. wywiązał się ze swoich ustawowych obowiązków. Nie można bowiem tracić z pola

widzenia regulacji art. 11 k.p., zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy i ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie wykazał wszystkich koniecznych przesłanek odpowiedzialności deliktowej, a zatem jego powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 415 k.c. podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację jedynie w części, w której powód kwestionował orzeczenie o kosztach procesu. W ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie to Gmina K. powinna być pozwana w obecnej sprawie, gdyż roszczenia, jakie powód wywodził w procesie, wynikają z niewykonania zobowiązania przez jej organ. W zakresie powołania dyrektora pozwane Muzeum nie ma żadnych kompetencji ani zobowiązań w stosunku do powoda. Pozew zatem nie został wniesiony przeciwko tej stronie, która miała legitymację bierną do występowania w tym procesie. Błędne pozwanie Muzeum obciąża powoda, który działał z profesjonalnym pełnomocnikiem. Skoro Muzeum, występując w sprawie w charakterze strony pozwanej, poniosło wydatki na wynagrodzenie fachowego pełnomocnika, to na zasadzie art. 98 k.p.c. powód zobowiązany jest do zwrotu tych wydatków. Inaczej kwestia przedstawia się w przypadku pozwanej Gminy K.. Niezależnie od tego, że podmiot ten został wezwany z urzędu przez Sąd Rejonowy do udziału w sprawie na podstawie art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c., stwierdzić należy, że rozpoznawana sprawa nie jest sprawą typową, powód mógł mieć przeświadczenie o naruszeniu jego praw, co zresztą miało miejsce. W takim stanie rzeczy należało uznać, że w sprawie zachodzą okoliczności szczególne i na zasadzie art. 102 k.p.c. nie obciążać powoda kosztami procesu Gminy K..

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł Prokurator Generalny. Wyrok został zaskarżony w części oddalającej apelację T. Ż. w zakresie obejmującym roszczenie odszkodowawcze skierowane przeciwko Muzeum (...) w K..

Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia:

1) przepisów postępowania, a to art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. przez niedostrzeżenie nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, który sprawę o odszkodowanie związane z nienawiązaniem stosunku pracy rozpoznał w składzie jednego sędziego, a

powinien był rozpoznać w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, a która to nieważność postępowania powinna zostać dostrzeżona z urzędu oraz prowadzić do uchylenia przez Sąd Okręgowy w K. zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w K. i zniesienia postępowania przed tym Sądem;

2) przepisów postępowania, a to art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c. i art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c., co polegało na uwzględnieniu przez Sąd Okręgowy jedynie możliwości rozstrzygnięcia sprawy przy zastosowaniu konstrukcji prawnej przewidzianej w art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przeciwko pozwanej Gminie K. i nierozważeniu podstaw odpowiedzialności pracodawcy, tj. pozwanego Muzeum (...) w K., w szczególności wynikających z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w związku z art. 3 k.p., art. 68 § 1 k.p. i art. 69 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p., wskutek czego doszło do nierozpoznania istoty sprawy i pominięcia możliwości przypisania odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem nienawiązanie stosunku pracy, w szczególności przy uwzględnieniu przepisów Kodeksu pracy o uprawnieniach pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony;

3) prawa materialnego, a to art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012 r., poz. 406 ze zm.) w związku z art. 3 k.p., art. 68 § 1 k.p. i art. 69 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. przez ich niewłaściwe niezastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, w którym pracodawcą dyrektora Muzeum (...) w K. jest właśnie to Muzeum, a nie Gmina K. reprezentowana przez Prezydenta Miasta K., zaś przepisy te stanowią podstawę odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem nienawiązanie stosunku pracy.

Prokurator Generalny wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania.

Prokurator Generalny stwierdził, że przez wydanie zaskarżonego wyroku naruszono podstawową zasadę porządku prawnego, a mianowicie określoną w art. 64 ust. 1 Konstytucji RP i przepisach rangi ustawowej ochronę praw

majątkowych osoby, której niezgodnie z prawem nie powołano na stanowisko obsadzone w wyniku konkursu, podczas gdy organizator konkursu stanowisko to obsadził wbrew wynikom tego konkursu i poza postępowaniem konkursowym. Ponadto Prokurator Generalny podkreślił, że apelację rozpoznano wbrew zasadzie rzetelnego rozpoznania sprawy z zakresu prawa pracy, związanej z rozważeniem roszczeń powoda zgodnie z zasadą *facta probantur, iura novit curia*. Przedstawienie przez powoda w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego nie miało dla sądu pracy wiążącego charakteru, a sąd ten powinien z urzędu rozważyć odpowiedzialność pracodawcy w kontekście odpowiednich przepisów prawa pracy.

W uzasadnieniu skargi Prokurator Generalny wyraził pogląd o odpowiednim zastosowaniu do rozpatrywanego przypadku przepisów o roszczeniach pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Nie do pogodzenia z zasadą sprawiedliwości społecznej jest bowiem model prawny, w którym osoba dochodząca roszczeń związanych z niezgodnym z prawem nienawiązaniem stosunku pracy byłaby w innej sytuacji prawnej niż pracownik dochodzący roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Prokurator Generalny zwrócił także uwagę, że choć przepisy prawa pracy nie regulują bezpośrednio uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem nienawiązania stosunku pracy, np. niezawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, to oczywiste jest, że do takiej sytuacji prawnej znajdują zastosowanie przepisy prawa pracy o uprawnieniach pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, tj. art. 44 i nast. k.p., nie zaś przepisy Kodeksu cywilnego. Konsekwencją przyjętego w skardze rozwiązania prawnego jest zarzut niestwierdzenia przez Sąd Okręgowy w K. nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym w K. . Sprawy z zakresu prawa pracy o odszkodowanie w przypadku naruszającego przepisy rozwiązania stosunku pracy podlegają rozpoznaniu w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.). I taki powinien być skład Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożyła strona pozwana – Muzeum (...) w K., domagając się oddalenia skargi w całości.

Strona pozwana podkreśliła, że powód nigdy nie uzyskał statusu jej pracownika (na podstawie powołania), dlatego też jego roszczenie sprowadzało się jedynie do żądania odszkodowania za doznaną szkodę. Roszczenie to nie może być skierowane przeciwko Muzeum. Brak jest jakichkolwiek podstaw do zrównywania sytuacji prawnej osoby, z którą nie nawiązano stosunku pracy, z sytuacją pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa. W szczególności „nie-pracownikowi” nie przysługują roszczenia i środki prawne, które ustawodawca przyznaje osobom legitymującym się statusem pracownika.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł także powód, popierając skargę kasacyjną Prokuratora Generalnego, w szczególności w zakresie zakwestionowania twierdzenia Sądu drugiej instancji o braku legitymacji biernej po stronie Muzeum. Zdaniem powoda, powództwo względem Muzeum (...) w K. błędnie oddalono z powodu braku legitymacji biernej, niezależnie od jakichkolwiek argumentów związanych ze szczegółowymi przesłankami odpowiedzialności odszkodowawczej tego pozwanego i to bez względu na to, czy przesłanek takich należy poszukiwać w odpowiednio stosowanych przepisach Kodeksu cywilnego, czy też w stosowanych w drodze analogii przepisach Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się ostatecznie uzasadniona, chociaż większość jej podstaw (zarzutów) oraz przedstawionych w niej argumentów prawnych nie została uznana przez Sąd Najwyższy za usprawiedliwione.

1. Najpoważniejszy był kasacyjny zarzut nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym związany z niewłaściwym składem Sądu pierwszej instancji. Prokurator Generalny zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w wyniku niedostrzeżenia nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, który rozpoznał sprawę w składzie jednego sędziego, a powinien był – w ocenie skarżącego – rozpoznać ją w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników; nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji

powinna zostać dostrzeżona z urzędu i prowadzić do uchylenia przez Sąd Okręgowy zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i zniesienia postępowania przed tym Sądem. Gdyby zarzut ten okazał się uzasadniony, należałoby uznać, że naruszenie przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd Okręgowy powinien był w takiej sytuacji uchylić wyrok zaskarżony apelacją zamiast orzekać o jej bezzasadności.

Zarzut ten jest jednak nieuzasadniony. W ocenie Sądu Najwyższego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym nie doszło do nieważności postępowania z powodu wadliwego (sprzecznego z ustawą) składu sądu.

Zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Takim przepisem szczególnym jest, między innymi, art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o: a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu. Przedmiotem zarzutu kasacyjnego jest naruszenie art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Prokurator Generalny prezentuje pogląd, że sprawa o odszkodowanie za nienawiązanie stosunku pracy (z takim roszczeniem wystąpił powód w rozpoznawanej sprawie) powinna być traktowana analogicznie jak sprawa o odszkodowanie za nieuzasadnione lub naruszające przepisy rozwiązanie stosunku pracy. Do zastosowania tego rodzaju analogii brak jest jednak przekonujących argumentów.

Podstawową regułą, wyznaczoną przez art. 47 § 1 k.p.c., jest rozpoznawanie w trybie procesowym w pierwszej instancji wszystkich spraw w składzie jednoosobowym, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej. Jednym z wyjątków od tej zasady jest rozpoznawanie przez sąd w pierwszej instancji, w składzie

jednego sędziego i dwóch ławników, spraw z zakresu prawa pracy wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Wyjątków od reguły nie można wyklądać rozszerzająco (*exceptiones non sunt extendendae*). Dlatego należy stosować ścisłą wykładnię językową, a nie wykładnię celowości z *argumentum per analogiam*.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przepisy regulujące skład sądu powinny być wykładane ściśle – zgodnie z wykładnią językową. Nie ma tu miejsca na stosowanie analogii, ponieważ każda analogia będzie oznaczać wykładnię rozszerzającą, a ta prowadzić może do błędnych wniosków co do składu sądu. Tymczasem nie powinno budzić jakichkolwiek wątpliwości, jaki skład ma rozpoznać konkretną sprawę (ze względu na jej przedmiot i zgłoszone w niej roszczenia). Skład sądu sprzeczny z przepisami prawa prowadzi bowiem do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Szczegółowo kwestia ta została rozważona w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 października 2019 r., III PZP 5/2019 (LEX nr 2727294), oraz we wcześniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego powołanych w uzasadnieniu tej uchwały.

Z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. wynika jednoznacznie, że w składzie ławniczym rozpoznawane są sprawy z zakresu prawa pracy: (-) o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, (-) o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, (-) o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia oraz sprawy (-) o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Rozpoznawana sprawa nie mieści się w żadnej z tych kategorii spraw – nie jest ani sprawą o nawiązanie stosunku pracy (powód od początku domagał się jedynie odszkodowania za nienawiązanie z nim stosunku pracy, w szczególności za odmowę powołania go na stanowisko dyrektora pozwanego Muzeum mimo wygrania konkursu), ani sprawą o inne roszczenia dochodzone łącznie z roszczeniem nawiązania stosunku pracy (powód domagał się jedynie odszkodowania, bez łączenia tego roszczenia z innymi żądaniami), nie jest też sprawą o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym lub naruszającym przepisy wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (z powodem nie nawiązano stosunku pracy na stanowisku dyrektora Muzeum, jego roszczenie nie dotyczy

niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, tylko niezgodnego z prawem nienawiązania z nim stosunku pracy). Do roszczenia powoda nie da się przypasować żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., co prowadzi do wniosku, że jednoosobowy skład Sądu Rejonowego, który rozpoznał obecną sprawę, był zgodny z art. 47 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną sprawę nie podziela poglądu przedstawionego w uchwale z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13 (OSNP 2014, nr 2, poz. 17), zgodnie z którą w składzie ławniczym jest rozpoznawana także sprawa o dopuszczenie do pracy, w której pracodawca neguje istnienie stosunku pracy. Wykładnia art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. przedstawiona w tej uchwale jest wykładnią ekstensywną, wykraczającą poza językowe znaczenie przepisu.

Prowadzi to do wniosku, że nieuzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w wyniku niedostrzeżenia nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Takiej nieważności nie dostrzega również Sąd Najwyższy.

2. Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c. i art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c., w wyniku rozważenia przez Sąd Okręgowy jedynie możliwości rozstrzygnięcia sprawy przy zastosowaniu konstrukcji prawnej przewidzianej w art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. w stosunku do pozwanej Gminy K. i zaniechania rozważenia w stosunku do pozwanego Muzeum (...) w K. innych podstaw odpowiedzialności pracodawcy, w szczególności wynikających z art. 68 § 1 k.p. i art. 69 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego nie było żadnych przesłanek do zastosowania do roszczenia odszkodowawczego powoda w stosunku do pozwanego Muzeum art. 68 § 1 k.p. i art. 69 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Co prawda nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy dyrektora pozwanego Muzeum jest zawierany na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.), ponieważ jednoznacznie wynika to z przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 1983 ze zm.), w szczególności z art. 15 tej ustawy. Nie oznacza to

jednak, że do roszczeń powoda zgłoszonych w rozpoznawanej sprawie mogłyby mieć zastosowanie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Według art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się co do zasady przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem niektórych regulacji (np. co do trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz co do rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń oraz o przywracaniu do pracy). Z przepisu tego jednoznacznie wynika, że przepisy dotyczące umowy o pracę mają zastosowanie do już istniejącego (nawiązanego) stosunku pracy na podstawie powołania, a nie do nieistniejącego jeszcze stosunku pracy z powołania. A zatem art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. mogłyby znaleźć zastosowanie wówczas, gdyby doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, nie mają natomiast zastosowania w przypadku, gdy nie doszło jeszcze do nawiązania stosunku pracy, choć dojść powinno i jednej ze stron (niedoszłemu pracownikowi) przysługiwać roszczenie o nawiązanie z nim stosunku pracy.

Odrzucenie możliwości zastosowania art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. do sytuacji, w której niedoszły pracownikowi (kandydat na pracownika wybrany w drodze konkursu) miał prawo oczekiwać nawiązania z nim stosunku pracy, jednak do nawiązania stosunku pracy nie doszło, nie pozbawia go prawa dochodzenia odszkodowania. Podstawą domagania się odszkodowania są w takiej sytuacji przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. Jeżeli bowiem jakiejś kwestii związanej z zatrudnieniem nie reguluje bezpośrednio prawo pracy, istnieje możliwość zastosowania przepisów prawa cywilnego (art. 300 k.p.).

Taką podstawę prawną ewentualnego przyznania powodowi odszkodowania prawidłowo rozważał Sąd Okręgowy, jednak uczynił to błędnie jedynie w stosunku do pozwanej Gminy K.. Temu pozwanemu nie przysługiwała bowiem legitymacja materialna bierna w sporze ze stosunku pracy (to nie Gmina K. miała być pracodawcą powoda i w stosunku do niej powód nie kierował żadnych roszczeń ze stosunku pracy, wezwanie jej do udziału w sprawie w charakterze pozwanego było inicjatywą Sądu Rejonowego).

Roszczenia kandydata na pracownika kierowane do niedoszłego pracodawcy mogą być konstruowane przede wszystkim na podstawie Kodeksu

cywilnego, ponieważ Kodeks pracy reguluje przede wszystkim stosunki prawne między pracownikiem i pracodawcą, w związku z już nawiązanym, istniejącym i trwającym stosunkiem pracy, ewentualnie relacje prawne między byłym pracownikiem i byłym pracodawcą po rozwiązaniu stosunku pracy, który został nawiązany, istniał i trwał przed jego rozwiązaniem. Zupełnie wyjątkowo Kodeks pracy reguluje roszczenia przysługujące kandydatowi na pracownika w stosunku do niedoszłego pracodawcy (np. roszczenia odszkodowawcze związane z odmową nawiązania stosunku pracy z przyczyn uznawanych za dyskryminujące – por. art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3b} § 1 k.p., z których wynika, że dyskryminacją może być również odmowa nawiązania stosunku pracy). W rozpoznawanej sprawie powód nie konstruował swoich roszczeń odszkodowawczych w oparciu o przepisy o zakazie dyskryminacji (nie przedstawiał takich okoliczności faktycznych uzasadniających jego roszczenie, które można by zakwalifikować jako przejawy dyskryminacji w stosunku do niego ze strony niedoszłego pracodawcy). W tej sytuacji podstawą roszczeń odszkodowawczych powoda mogły być tylko przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. Przyjęcie takiej właśnie podstawy roszczeń odszkodowawczych – bez rozważania możliwości zastosowania art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w związku z art. 68 § 1 k.p. i art. 69 k.p. – nie stanowiło naruszenia prawa. Nie było powodów, aby Sąd Okręgowy rozważał możliwość zastosowania w rozpoznawanej sprawie przepisów regulujących roszczenia pracownika, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy. Z powodem nie rozwiązano stosunku pracy z powołania na stanowisku dyrektora pozwanego Muzeum. Powoda nie zatrudniono na tym stanowisku – i tego dotyczyły jego roszczenia.

3. Jedynym słusznym zarzutem skargi kasacyjnej, z której to przyczyny doszło do jej uwzględnienia i uchylenia zaskarżonego wyroku, było skuteczne zakwestionowanie przez Prokuratora Generalnego poglądu Sądu Okręgowego, że pozwanemu pierwotnie przez powoda Muzeum nie przysługuje legitymacja materialna bierna w rozpoznawanej sprawie. Jest to pogląd błędny, co uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia art. 3 k.p. w wyniku odmowy przypisania pozwanemu Muzeum statusu strony (w znaczeniu materialnym) w rozpoznawanej sprawie.

Powód aspirował do zatrudnienia go na stanowisku dyrektora pozwanego Muzeum. To pozwane Muzeum miało być jego pracodawcą jako dyrektora (powód był zresztą w chwili ubiegania się o stanowisko dyrektora pracownikiem Muzeum, ponieważ był zatrudniony na stanowisku zastępcy dyrektora). W sferze publicznej (a pozwane Muzeum należy do kategorii pracodawców publicznych) nie jest niczym niezwykłym ani niespotykanym, że pewne czynności z zakresu prawa pracy podejmuje podmiot ulokowany poza strukturą organizacyjną pracodawcy. Tak było w rozważanym przypadku – pewne czynności przygotowujące do nawiązania stosunku pracy podejmował Prezydent Miasta K. (niektóre w porozumieniu z Marszałkiem lub zarządem Województwa (...), a nawet z Ministrem Kultury i Dziedzictwa Narodowego), nie oznacza to jednak, że pracodawcą powoda miała być Gmina K. (ten podmiot nigdy nie jest niczym pracodawcą, ponieważ pracodawców samorządowych szczegółowo definiuje i określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, i nie ma wśród nich gminy albo miasta, podobnie jak powiatu albo samorządowego województwa). Tym bardziej pracodawcą powoda nie miał być (i nie mógł być) Prezydent Miasta K., który jako organ Gminy K. działał jedynie na zasadzie art. 3¹ § 1 k.p., czyli podejmował określone czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną samorządu terytorialnego (za pozwane Muzeum). Jego działania lub zaniechania w sferze regulowanej prawem pracy obciążają jednak bezpośrednio pracodawcę (w tym przypadku niedoszłego pracodawcę powoda, czyli pozwane Muzeum).

Możliwość przypisania legitymacji materialnej biernej niedoszłemu pracodawcy w okolicznościach analogicznych do tych, które stanowiły podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, jest utrwalona w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2011 r., II PK 181/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 139).

W orzecznictwie przyjmuje się, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną (art. 3 k.p. i art. 3¹ k.p.), nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca(y) za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Dlatego już w wyroku z 9

września 1977 r., I PRN 115/77 (OSNCP 1978 nr 10, poz. 177) Sąd Najwyższy przyjął, że jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny. Analogicznie należy traktować niedoszłych pracowników ubiegających się o zatrudnienie na podstawie powołania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawcą dla pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej gminy (powiatu, samorządu województwa) jest ta jednostka, a nie gmina (powiat, samorząd województwa). Podobnie, pracodawcą dla pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie gminy jest ten urząd, a nie burmistrz czy wójt będący kierownikiem tego urzędu (wyrok z 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993 nr 5-6, s. 96). Gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również dla kierownika tego ośrodka, choćby jego zatrudnienie i zwolnienie oraz prawo wydawania poleceń służbowych należało do wójta gminy (wyrok z 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 744; OSP 2000 nr 7-8, poz. 105, z glosą R. Szarka). Za zobowiązania wobec pracownika odpowiedzialność ponosi pracodawca będący stroną stosunku pracy także wtedy, gdy pracownik ten – na podstawie ustawowego upoważnienia – został zatrudniony w wyniku podjęcia czynności przez podmiot niebędący organem tego pracodawcy. Odpowiedzialność podmiotu powołującego za zobowiązania pracodawcy wobec powołanego pracownika mogłaby wprowadzać jedynie ustawa, jednakże brak jest takich przepisów zarówno w Kodeksie pracy, jak i w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 5 lipca 1995 r., I PRN 34/95, OSNAPiUS 1995 nr 24, poz. 300). Zatem w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa dyrektora jednostki będącej pracodawcą status strony pozwanej przysługuje zawsze tej jednostce jako pracodawcy, a nie reprezentującej ją osobie lub jej organowi.

Podobne argumenty można odnieść do sytuacji, w której nie doszło do nawiązania stosunku pracy z powodu zaniechania działań przez podmiot upoważniony ustawowo do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy za

pracodawcę (na rzecz pracodawcy). Instytucja kultury, której dyrektorem miał być powód (pозwane Muzeum), miała stać się po powołaniu go na stanowisko dyrektora jego pracodawcą. W analogiczny sposób należy traktować sprawę dotyczącą roszczenia o powierzenie funkcji dyrektora takiej jednostki oraz o odszkodowanie za odmowę nawiązania stosunku pracy. Skoro są to roszczenia ze stosunku pracy (w szerokim rozumieniu), to w charakterze strony pozwanej w takim procesie może wystąpić wyłącznie pracodawca, a nie organ powierzający stanowisko dyrektora (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2009 r., I PK 212/08, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 286).

Podsumowując, przy założeniu, że Prezydent Miasta K. miał wynikający z § 5 regulaminu konkursu obowiązek powołania powoda na stanowisko dyrektora Muzeum jako kandydata, który wygrał konkurs (takie założenie przyjął Sąd Okręgowy, skarga kasacyjna tego założenia nie kwestionuje, wobec czego również Sąd Najwyższy nie może go podważać), a w takiej sytuacji odmowa powołania powoda na stanowisko dyrektora była bezprawna (i zawiniona), powód mógł dochodzić odszkodowania bezpośrednio przeciwko pozwanemu Muzeum. Za (ewentualnie) zawinione i bezprawne działania lub zaniechania Prezydenta Miasta Krakowa (jeżeli taką charakterystykę tych działań lub zaniechań można wyprowadzić z ustalonego stanu faktycznego) odpowiedzialność odszkodowawczą ponosi bezpośrednio niedoszły pracodawca, czyli pozwane Muzeum. Oczywiście, przy dochodzeniu odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego muszą być spełnione wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, które prawidłowo zdiagnozował Sąd Okręgowy, przyjmując, że odpowiedzialność deliktowa powstaje, gdy wystąpią łącznie trzy przesłanki: (-) zawinione i bezprawne działanie lub zaniechanie sprawcy; (-) szkoda oraz (-) normalny związek przyczynowy między bezprawnym i zawinionym zachowaniem sprawcy a szkodą. Ciężar wykazania tych okoliczności spoczywa, z mocy art. 6 k.c., na powodzie.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie ma podstaw do ustalania wysokości szkody na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., czyli w zryczałtowanej wysokości. Podstawą ustalenia rozmiaru szkody i wysokości odszkodowania są przepisy Kodeksu cywilnego – w szczególności art. 361, art. 362 i art. 363 k.c. Ponieważ powód domaga się odszkodowania w postaci utraconych

korzyści (*lucrum cessans*), ustalenia dotyczące rozmiaru ewentualnej szkody muszą się opierać na pewnych hipotetycznych założeniach. Ostatecznie, gdy ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 k.p.c.). Wówczas nie jest również wykluczone odwołanie się do regulacji Kodeksu pracy, do których nawiązuje skarga kasacyjna Prokuratora Generalnego (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.). Nie może jednak być mowy o zasądzeniu na rzecz powoda zryczałtowanego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu pracy bez podjęcia przez niego samego próby wykazania rzeczywistych rozmiarów szkody w postaci utraconych korzyści.

Nie można zatem całkowicie odrzucić tezy skarżącego, że w rozpoznawanej sprawie doszło do nierozpoznania istoty sprawy (w związku z błędnym przyjęciem przez Sąd Okręgowy braku legitymacji materialnej biernej pozwanego Muzeum) oraz że bezkrytycznie pominięto możliwość przypisania odpowiedzialności odszkodowawczej niedoszłemu pracodawcy za niezgodne z prawem nienawiązanie stosunku pracy, w szczególności przy uwzględnieniu przepisów Kodeksu pracy o uprawnieniach pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jako ewentualnego wzorca wyliczenia wysokości odszkodowania z uwzględnieniem art. 322 k.p.c.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną Prokuratora Generalnego i orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.