

POSTANOWIENIE

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa [...] Urzędu Pracy w P.
przeciwko D. S.
o ustalenie nieistnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 września 2023 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu
z dnia 20 września 2022 r., sygn. akt IV Pa 17/22,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od D. S. na rzecz [...] Urzędu Pracy w P. kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

14 października 2021 r., [...] Urząd Pracy w P. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy nim a D. S. wygaś z dniem 11 marca 2019 r., tj. z dniem powołania na stanowisko dyrektora U. P. w przypadku ustalenia, że stosunek pracy między stronami nie wygaś w wymienionej dacie o ustalenie, że stosunek ten wygaś, a ponadto o ustalenie daty, w której przedmiotowy stosunek pracy wygaś, w przypadku ustalenia, że stosunek pracy między stronami nie wygaś, o ustalenie statusu zatrudnienia D. S. w ramach struktury Urzędu Pracy w P. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa

procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Pozwany D. S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 27 kwietnia 2022 r., ustalił, że pozwany D. Sz. zatrudniony jest w [...] Urzędzie Pracy w P. na stanowisku starszego inspektora powiatowego w Centrum Aktywizacji Zawodowej (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty i kwotę 3.744,00 zł tytułem zwrotu uiszczonej od pozwu opłaty sądowej (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że D. Sz. zatrudniony został w [...] Urzędzie Pracy w P. 7 listopada 2016 r. Z pozwanym zawarł umowę o pracę na czas określony do 6 lutego 2017 r. D. S. świadczyć miał pracę na stanowisku starszego inspektora powiatowego. Od 7 lutego 2017 r., pozwany zatrudniony jest w oparciu o umowę na czas nieokreślony.

27 lutego 2017 r., Starosta Powiatu P. powierzył D. S. pełnienie obowiązków Dyrektora [...] Urzędu Pracy na okres od 1 marca 2017 r., do czasu rozstrzygnięcia konkursu i powołania nowego kierownika placówki. Strony zawarły w tym zakresie porozumienie, jednocześnie ustalając, iż Starosta może w każdym czasie cofnąć pracownikowi powierzenie obowiązków. 21 października 2018 r., pozwany wybrany został radnym gminy P.

17 stycznia 2019 r., (przed rozstrzygnięciem konkursu na kierownika placówki), Starosta cofnął pozwanemu powierzenie pełnienia obowiązków Dyrektora [...] Urzędu Pracy w P., informując, iż z tym dniem zatrudniony powraca na stanowisku starszego inspektora powiatowego. Pozwany nie wyraził zgody na zmianę warunków zatrudnienia. 11 marca 2019 r., na stanowisko dyrektora PUP w P. powołano U. P.

Wyrokiem z 24 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli (IV Pa 18/19) przywrócił D. S. dotychczasowe warunki pracy i płacy w [...] Urzędzie Pracy w P., wynikające z porozumienia zawartego 27 lutego 2017 r. Orzeczenie uprawomocniło się 26 września 2019 r.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że w oparciu o porozumienie z 27 lutego 2017 r., doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. Powyższe nie skutkowało nawiązaniem odrębnej relacji prawnej, a stanowiło jedynie modyfikację już istniejącej. W konsekwencji, w rezultacie zatrudnienia U. P., pozwany nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Z drugiej strony, fakt powołania nowego kierownika jednostki, nie pozostawał bez znaczenia z punktu widzenia treści stosunku pracy pozwanego. Porozumienie zawarte między stronami 27 lutego 2017 r., i określone w nim nowe warunki zatrudnienia pozwanego, obowiązywało na czas określony tj. do czasu powołania nowego dyrektora. Strony jednoznacznie, choć nie kalendarzowo, określiły datę, z nadejściem której ustaną postanowienia porozumienia.

W ocenie sądu pierwszej instancji niewątpliwym jest, iż z dniem 11 marca 2019 r., (powołanie U. P.), pozwany „powrócił” na poprzednie (dotychczasowe) stanowisko pracy (starszy Inspektor w Dziale Aktywizacji Zawodowej), z wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego pierwszej instancji, przyjęcie, że D. S. nadal zatrudniony jest jako p.o. dyrektora w żadnej mierze nie wynika z treści wyroku wydanego w sprawie IV P 16/19. Na mocy tegoż orzeczenia przywrócono pozwanemu warunki pracy wynikające z porozumienia zawartego 27 lutego 2017 r. Z wyroku nie można wyprowadzać wniosku, iż pozwany nadal zatrudniony jest jako p. o. dyrektora. Nawiązanie do samego porozumienia w sentencji rozstrzygnięcia, skutkowało koniecznością respektowania jego zapisów. Jak już wspomniano wcześniej, porozumienie obowiązywało do daty powołania nowego kierownika. Takiej interpretacji nie zmienia okoliczność wyboru U. P. na dyrektora przed wydaniem wyroku tj. 11 marca 2019 r. Sam fakt obsadzenia już stanowiska, nie zwalniał Sądu z obowiązku oceny, czy cofnięcie postanowień porozumienia w drodze jednostronnej czynności pracodawcy, było prawidłowe. Faktyczny skutek orzeczenia wydanego 24 kwietnia 2019 r., sprowadzał się zatem do konieczności wypłacania pozwanemu wynagrodzenia w wysokości wyższej tj. wynikającej z porozumienia, do dnia 11 marca 2019 r. Sąd nie miał wówczas możliwości, zasądzenia stosownego odszkodowania, w miejsce przywrócenia dotychczasowych

warunków pracy dlatego, że pozwany z uwagi na pełnienie funkcji radnego, podlegał w dniu wyrokowania szczególnej ochronie (art. 45 § 3 k. p.).

Reasumując, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do ustalenia „wygaśnięcia” stosunku pracy łączącego strony, jednocześnie uznając za uzasadnione ustalenie statusu pozwanego w strukturze urzędu i rozstrzygając, iż pozwany zatrudniony jest na stanowisku jakie piastował przed zawarciem porozumienia z 27 lutego 2017 r. tj. starszego inspektora w Dziale Aktywizacji Zawodowej.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z 20 września 2022 r., w pkt I oddalił jego apelację i w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisu art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 366 k.p.c., przez dokonanie jego błędnej wykładni i przyjęcie, że nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w odniesieniu do ustalenia istnienia bądź nie istnienia stosunku pracy łączącego strony, jak również obrazy przepisu art. 365 i art. 366 k.p.c., przez orzekanie w zakresie w jakim sąd był związany uprzednio wydanymi prawomocnymi wyrokami pomiędzy tymi samymi stronami w zakresie zarówno utrwalenia się warunków pracy i płacy, jak i możliwości zmiany warunków wyłącznie poprzez zastosowanie przepisów prawa. W konsekwencji, tak sformułowane zarzuty nie mogą doprowadzić do zmiany wyroku i odrzucenia pozwu na podstawie art. 199 § pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c.

Nie doszło również według Sądu Okręgowego do naruszenia art. 189 k.p.c. Między stronami istnieje spór, co najmniej co do treści łączącej ich więzi prawno-pracowniczej po wydaniu orzeczenia w sprawie IV P 16/19. Pozwany stoi na stanowisku, iż po poprzednim rozstrzygnięciu, nadal kontynuuje pracę jako p.o. dyrektora z wynagrodzeniem wynikającym z porozumienia z 27 lutego 2017 r. Wątpliwości w tym zakresie posiada jego pracodawca, twierdząc, po pierwsze, iż stosunek pracy wygasł, ewentualnie wnosząc o rozstrzygnięcie aktualnego statusu zatrudnienia pozwanego w jego strukturze organizacyjnej. Ma rację Sąd Rejonowy, że jest to typowy przykład sporu podlegającego rozstrzygnięciu w trybie art. 189 k.p.c. W następstwie wydania wyroku, sytuacja prawna stron zostanie

jednoznacznie określona, eliminując niepewność m.in. co do stanowiska pracy powoda, czy wysokości wynagrodzenia jakie winien otrzymywać. Pozwany zatrudniony jest w powodowym urzędzie na czas nieokreślony. W trakcie trwania wymienionego stosunku prawnego nie wystąpiły zdarzenia skutkujące ustaniem bądź wygaśnięciem łączącej strony więzi. Żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy (art. 30 § 1 pkt 2 k. p.), czy też o rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym (art. 30 § 1 pkt 3 k. p.). Brak jest również jakichkolwiek okoliczności uzasadniających przekonanie, że pracodawca i pracownik zawarli porozumienie zmierzające do zakończenia współpracy (art. 30 § 1 pkt 1 k. p.). Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy z 7 lutego 2017 r., nie wygasł także w związku ze zdarzeniami, o których mowa w art. 63 i nast. k. p. Na istnienie stosunku pracy nie miał wpływu fakt powołania nowego dyrektora [...]UP w P. W oparciu o porozumienie z 27 lutego 2017 r., doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. W konsekwencji, zdaniem Sądu odwoławczego w rezultacie zatrudnienia U. P., pozwany nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie naruszył także dyspozycji art. 42 k. p. w zw. z art. 9 oraz art. 18 k. p. oraz w z w. z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Orzeczenie Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli (IV P 16/19) i orzeczenie Sądu Okręgowego w Sieradzu (IV Pa 18/19) jedynie badały zgodność z prawem odwołania pozwanego z funkcji p.o. dyrektora [...]UP w P. Uwzględniając roszczenie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie z 17 stycznia 2019 r. nie mogło wywołać skutków prawnych, w wyniku czego powodowi przywrócone zostały warunki pracy i płacy, wynikające z porozumienia, zawartego 27 lutego 2017 r. W oparciu o ww. porozumienie doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. Powyższe nie skutkowało nawiązaniem odrębnej relacji prawnej, a stanowiło jedynie modyfikację już istniejącej. W konsekwencji, w rezultacie zatrudnienia U. P., pozwany nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Z drugiej strony, fakt powołania nowego kierownika jednostki, nie pozostawał bez znaczenia z punktu widzenia treści stosunku pracy pozwanego. Co istotne, porozumienie zawarte między stronami 27 lutego 2017 r. i określone w nim nowe

warunki zatrudnienia pozwanego, obowiązywało na czas określony tj. do czasu powołania nowego dyrektora. Strony jednoznacznie, dobrowolnie i z pełną świadomością, choć nie kalendarzowo, określiły datę, z nadejściem której ustaną postanowienia porozumienia.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł pozwany D. S. Skarżący zaskarżył wyrok w całości i wniósł o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i Okręgowego i odrzucenie pozwu.

Skargę kasacyjną skarżący oparł na naruszeniu prawa procesowego tj. art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 366 k.p.c., i art. 189 k.p.c., oraz naruszenie prawa materialnego tj. art. 42 k.p. w zw. z art. 9 oraz art. 18 k.p. oraz w zw. z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego. Skarżący podniósł, że istotne zagadnienie prawne występujące na tle przepisów prawa art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 42 ustawy Kodeks pracy w odniesieniu do skutków czasowego powierzenia pracownikowi wykonywania pracy na innym stanowisku, upływu okresu 3 miesięcy, o których mowa w przepisie prawa i wpływu tego faktu na utrwalenie warunków pracy i płacy ustalonych powierzeniem, możliwości zmiany tak utrwalonych warunków płacy i pracy jedynie poprzez ich wypowiedzenie w oparciu o zasady wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Tym samym istotność zagadnienia prawnego polega na tym, by rozstrzygnąć, czy sam fakt przedłużenia okresu na który powierzono pracownikowi samorządowemu wykonywanie określonych obowiązków w danym roku kalendarzowym skutkuje utrwaleniem warunków pracy i płacy ustalonych mocą dokonanego powierzenia, czy następcza zmiana tak ustalonych warunków pracy i płacy przypadająca po okresie 3 miesięcy w danym roku kalendarzowym wymaga wypowiedzenia w oparciu o treść art. 42 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od

pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wniesiona skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje zagadnienie prawne. Należy w związku z tym przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia po pierwsze wtedy, gdy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia tej konkretnej sprawy, lecz także innych

podobnych spraw. Po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa, które go konstruuja, oraz przedstawić argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Po czwarte, skarżący powinien przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny z uzasadnieniem pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu. Dopiero łączne spełnienie tych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Problem prawny, które formułuje skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie może stanowić istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 stycznia 2010 r., (I PK 155/09, LEX nr 574520) stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym; jeżeli po upływie trzymiesięcznego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło, w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co oznacza, że wypowiedzenie zmieniające jest konieczne w sytuacji gdy okres pracy przekracza 3 miesiące.

W sprawie IV P 16/19 w której D. S. jako powód wnosil o przywrócenie go do pracy na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora [...] Urzędu Pracy zostało uwzględnione to, że zmiana warunków zatrudnienia bez zastosowania

wypowiedzenia zmieniającego nie mogła mieć miejsca. Dlatego D. S. został przywrócony na stanowisko p.o. dyrektora. Natomiast w przedmiotowej sprawie Sądy orzekające ustaliły, że w konsekwencji zatrudnienia nowego dyrektora – U. P., pozwany nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Porozumienie z 27 lutego 2017 r., i określone w nim warunki obowiązywały do czasu powołania nowego dyrektora.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[ms]