

POSTANOWIENIE

Dnia 19 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa H. K.
przeciwko Gminie Ś. oraz G. w Ś.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 maja 2022 r.,
skargi kasacyjnej Gminnego Ośrodka Kultury i Rekreacji w Ś.
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**II. zasądza od pozwanego G. w Ś. na rzecz powódki 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację pozwanego G. w Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z dnia 10 marca 2020 r. w sprawie z powództwa H. K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż zarządzenie z dnia 20 grudnia 2018 r. nie zawierało pouczenia dla pracownika o możliwości odwołania się, co samo w sobie uzasadnia przywrócenie terminu. Niezależnie od tego, mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, Sąd pierwszej instancji uznał, iż przekroczenie

przez powódkę terminu do wniesienia pozwu przeciwko G. było usprawiedliwione. Powódka stale wskazywała, że czynności wobec niej ze stosunku pracy podejmował wójt dlatego uważała, że jej pracodawcą jest gmina. Przepisy regulujące status prawny pracowników będących kierownikami jednostek samorządowych mają charakter skomplikowany, zawarte są w kilku aktach prawnych i stale wywołują wątpliwości wśród praktyków, czego dowodem są liczne orzeczenia Sądu Najwyższego. Odnosząc się do zaistniałego w sprawie problemu prawnego, Sąd pierwszej instancji podzielił zdanie Sądu Najwyższego zawarte w wyroku 27 kwietnia 2017 r., zgodnie z którym interpretacji art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw należy dokonywać bacząc na właściwości i cele konkretnej jednostki. Należy kompleksowo (zbiorczo) traktować istotę działalności kultury. Sąd uznał, iż powódka nie mieści się w katalogu osób wymienionych w art. 8 ust. 6 ustawy nowelizującej. W konsekwencji stosunek pracy powódki zawarty w oparciu o powołanie na czas nieokreślony wygaś 1 stycznia 2012 roku. Jednocześnie, co było bezsporne, powódka po 1 stycznia 2012 r. nieprzerwanie do grudnia 2018 r. świadczyła pracę na stanowisku dyrektora G., co było akceptowane przez wójta i za co otrzymywała wynagrodzenie. Sąd Rejonowy przyjął, iż zastosowanie wobec powódki miał art. 8 ust. 4 powołanej ustawy, zatem powołanie na czas nieokreślony z dniem wejścia w życie przepisów nowelizujących przekształciło się w terminowe - na okres trzech lat. Po 1 stycznia 2015 roku (a więc po trzech latach) powódka została zatem powołana przez organizatora - wójta Gminy Ś. w sposób dorozumiany, gdyż niezaprzeczalnie stawiała się w pracy i wykonywała obowiązki pracownicze, a także pobierała wynagrodzenie za pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego powódkę można było z zajmowanego stanowiska zwolnić, jednakże zgodnie z obowiązującymi przepisami, to jest po uzyskaniu zgody rady, skoro powódka była radną. Nie doszło bowiem do ustania stosunku pracy z mocy prawa z uwagi na brak powołania na czas określony. Zatem, wobec braku wystąpienia przed odwołaniem powódki o uzyskanie zgody, Sąd pierwszej instancji w myśl art. 69 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie

dowodowe, a następnie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 264 k.p. w zw. z art. 265 k.p, art. 8 ust. 4 w zw. z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 207 poz. 1230), art. 68 § 1¹ k.p., art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, art. 8 k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania: art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na wystąpienie przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. W jego ocenie przepisem budzącym rozbieżności w orzecznictwie sądów jest art. 265 § 2 k.p. Na jednym biegunie należy umiejscowić wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, w którym wskazano wprost, że przykładem rozstrzygnięcia, w którym dochodzi do nierozpoznania istoty sprawy jest orzeczenie, w którym sąd *meriti* nie zbadał merytorycznie powództwa, a zakres kognicji ograniczył jedynie do analizy zagadnienia zachowania terminu z art. 264 § 2 k.p. Odmienne zapatrywanie zawarto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 sygn. akt I PK 284/14, w którym stwierdzono, że „(...) W sytuacji ustalenia, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało wniesione z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., i nie zostały przedstawione okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej. Niedochowanie bowiem przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o

pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). O rzeczywistych rozbieżnościach w judykaturze można mówić tylko wówczas, gdy brak zgodności rozstrzygnięć dotyczy takich samych lub bardzo zbliżonych stanów faktycznych, co skarżący powinien wykazać (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 577/17, LEX nr 2497710). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

Terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione. O przywróceniu terminu decyduje - na wniosek pracownika - sąd pracy (art. 265 § 1 k.p.). Hipoteza

normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu mogą mieć różny charakter, w tym mogą dotyczyć także osoby pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 r., I PK 253/17, LEX nr 2593402). Błędne czy niejasne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922; z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, LEX nr 1275126).

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że regulacje z art. 264 i 265 k.p. należą do kategorii przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone), wobec czego z natury mają charakter ogólny, a ich zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Ponieważ ocena zastosowania przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone) zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności, dlatego nie może służyć jako podstawa konstruowania istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2012 r., I PK 55/12, LEX nr 1216839; z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; z dnia 21 maja 2019 r., I PK 153/18, LEX nr 2665174).

Ponadto skarżącemu nie chodzi o rozstrzygnięcie rozbieżności w orzecznictwie, lecz o ocenę prawidłowości uznania, że powód udowodnił brak winy w niezachowaniu terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania stosunku pracy. Należy również zauważyć, że zasygnalizowany przez skarżącego problem prawny – możliwość oddalenia powództwa przez sąd w przypadku uznania, że doszło do

przekroczenia ustawowych terminów, które nie zostały przywrócone czy też konieczność rozstrzygnięcia w takim przypadku sprawy merytorycznie, nie zachodzi w rozpoznawanej sprawie. Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy przyjęły bowiem, że zachodzą podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania stosunku pracy, wskazały że przekroczenie przez powódkę terminu do wniesienia pozwu przeciwko G. było usprawiedliwione. Nie doszło zatem do oddalenia powództwa z przyczyn wyłącznie formalnych czy też materialnych i formalnych, ale do jego uwzględnienia. Problem prawny przedstawiany w ramach wątpliwości interpretacyjnych wynikających z rozbieżnego orzecznictwa sądów bądź ujęty jako istotne zagadnienie prawne występuje w sprawie tylko wtedy, gdy ocena prawna Sądu Najwyższego będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie skargi kasacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 2015 r., I PK 23/15, LEX nr 2021942; z dnia 29 kwietnia 2015 r., II CSK 592/14, LEX nr 1678067).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.