



Sygn. akt II PK 271/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. W.

przeciwko Urzędowi [...] w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o odszkodowanie za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę, o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 13 grudnia 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 900 zł
(dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013 r. oddalił apelację powódki D. W. w zakresie zgłoszonych roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę i dyskryminacji, w pozostałej części apelację odrzucił.

Pozew skierowany przeciwko Urzędowi [...] Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2011 r. oddalił. Sąd ten ustalił, że strony łączyła więź pracownicza od dnia 1 stycznia 2002 r. Powódka początkowo pełniła obowiązki naczelnika Wydziału Współpracy Międzyoperatorskiej. Z dniem 1 marca 2002 r. Urząd [...] został zastąpiony Urzędem [...] i wszyscy pracownicy otrzymali wypowiedzenia. Nowym dyrektorem Departamentu [...] został R. Ł. Dyrektor i powódka mieli odmienne zdanie co do sposobu wykonywania obowiązków służbowych, dyrektor wydawał powódce polecenia na piśmie, ponieważ nie wykonywała ona jego poleceń ustnych. Od dnia 1 października 2002 r. powódka została zatrudniona w Wydziale [...] na stanowisku głównego specjalisty. Do zakresu jej obowiązków należała w szczególności: terminowa i staranna realizacja zadań merytorycznych dotyczących Wydziału, wykonywanie innych zadań zleconych przez naczelnika Współpracy Międzyoperatorskiej i Dyrektora Departamentu Rynku Telekomunikacyjnego. Bezpośrednią przełożoną powódki była A. T., która wcześniej była jej podwładną. Powódka miała do niej pretensje za zajęcie stanowiska naczelnika. Wydział [...] był najtrudniejszym wydziałem w Departamencie [...]. Dochodziło w nim do wielomiesięcznych zaległości w wydawaniu decyzji, które pracownicy nadrabiali po godzinach pracy. W celu koordynacji pracy R. Ł. zapraszał na narady naczelników poszczególnych wydziałów oraz głównych specjalistów, zastępujących naczelników w razie ich nieobecności. Wszyscy naczelnicy uczestniczyli w naradach, poza powódką, która traktowała to jak brak zaufania do swojej osoby. Pomimo wielokrotnych poleceń, od dnia 1 października 2002 r. do lutego 2003 r. powódka nie przekazała naczelnikowi wydziału A. T. oryginałów pism, prowadzonej korespondencji oraz akt spraw toczących się w wydziale do dnia 31 września 2002 r., gdy powódka była naczelnikiem wydziału. W dniu 3 grudnia 2002 r. R. Ł. skierował do powódki pismo, w którym po raz kolejny prosił ją o przygotowanie protokołu zdawczo - odbiorczego

z przekazania wszelkich dokumentów związanych z dotychczasową pracą powódki na stanowisku naczelnika. W związku z brakiem reakcji powódki, R. Ł. pismem z dnia 10 lutego 2003 r. zażądał od niej natychmiastowego dostarczenia naczelnikowi A. T. wszystkich dokumentów, które były w jej posiadaniu, bez względu na ich charakter. To polecenie również nie zostało wykonane. Pismem z dnia 4 grudnia 2002 r. R. Ł. zwrócił się do powódki o zakończenie do końca 2002 r. sprawy z wniosku P. S.A., T., I. i D., a pismem z dnia 3 lutego 2003 r. skierował do niej pismo dotyczące opracowania projektu decyzji uzupełniającej dla I. Pomimo zapewnień o terminowym wykonaniu powierzonych prac polecenie służbowe nie zostało przez powódkę wykonane. Powódka w lekceważący sposób traktowała swoją przełożoną i nie chciała z nią omawiać spraw, często się spóźniała i nie usprawiedliwiała spóźnień.

Powódka nie uczestniczyła w wyjeździe stażowym do Hiszpanii ponieważ wiązała się to z jej nieobecnością przez okres jednego miesiąca na co R. Ł. nie wyraził zgody z uwagi na wykonywane przez powódkę obowiązki. Powódka natomiast uczestniczyła w wyjeździe szkoleniowym do Hiszpanii. Nagrody w Urzędzie [...] miały charakter uznaniowy, zdarzały się przypadki, że pracownicy nie otrzymywali nagród, co dotyczyło również powódki.

W dniu 7 lutego 2003 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2003 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano zastrzeżenia zgłoszone przez Dyrektora Departamentu [...] R. Ł. między innymi w piśmie z dnia 3 lutego 2003 r., dotyczące sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Zastrzeżenia oraz negatywna ocena wykonywanej pracy dotyczyły: nieterminowego realizowania powierzonych prac, powtarzających się spóźnień, odmowy współpracy z pracownikami, konfliktu z przełożonymi i niezasadnego kwestionowania ich decyzji.

W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione.

Sąd Rejonowy podkreślił, że również roszczenie o odszkodowanie z racji dyskryminacji okazało się nietrafne. Powódka nie wykazała, że była dyskryminowana ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię,

narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną.

W ocenie Sądu pierwszej instancji A. C. w chwili złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę pełnił obowiązki Dyrektora [...] na podstawie umowy o pracę zawartej pomiędzy nim a prezesem Rady Ministrów. Był zatem umocowany do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powódki. Stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, wyprowadził też właściwe wnioski prawne. Odnosząc się do zarzutu dotyczącego dyskryminacji, Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska powódki, że była ona pomijana przy wyjazdach szkoleniowych, kursach językowych i nagrodach pieniężnych. Zwrócił uwagę, że twierdzenia apelującej mają charakter szeroki i niesprecyzowany, a w rezultacie nie poddają się kontroli instancyjnej w kontekście art. 233 § 1 k.p.c. Nie wynika bowiem z nich, jakie konkretnie środki dowodowe miały przemawiać za wnioskiem wywiedzionym w apelacji, a które to Sąd Rejonowy, na skutek ich błędnej oceny, miał niezasadnie pominąć. Zarzut ten Sąd Okręgowy uznał za bezpodstawną polemikę z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy zauważył, że zgromadzony prawidłowo przed Sądem Rejonowym materiał dowodowy, wbrew stanowisku skarżącej, nie dawał podstaw do przyjęcia, że powódka była gorzej traktowana w dostępie do wyjazdów i staży. Przypomniął, że Sąd Rejonowy przytoczył zeznania świadków (A. T., K. K., M. B., R. Ł.), z których wynikało, że powódka nie była w dostępie do powyższych dóbr dyskryminowana, gdyż uczestniczyła w wyjeździe szkoleniowym do Hiszpanii. Z kolei udzielona jej odmowa wyjazdu na dłuższy miesięczny staż, wynikała z faktu braku zgody na jej miesięczną nieobecność w pracy, co musiałoby skutkować dalszym narastaniem i tak już niemałych opóźnień w pracy departamentu. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd odwoławczy konkludował, że nie doszło do dyskryminacji.

Kontynuując wątek dyskryminacyjny, Sąd Okręgowy uznał, że nie naruszono art. 18^{3b} § 1 w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. oraz art. 11³ k.p. Podkreślił, że w sprawie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy sprzed zmiany wprowadzonej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz

niektórych innych ustaw, która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2004 r., gdyż umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu w dniu 31 maja 2003 r. Nie zmienia tej oceny powołanie się przez skarżącą na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 265/05, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że przepisy art. 18^{3a} k.p., 18^{3b} k.p. oraz 18^{3d} k.p. mają zastosowanie do stanów faktycznych zaistniałych przed dniem 1 stycznia 2004 r. Z uzasadnienia tego orzeczenia wynika bowiem wyraźnie, że powyższa intertemporalna reguła stosowania przepisów prawa znajduje zastosowanie, jeśli ustalone zostanie, iż skutki określonego zdarzenia prawnego, które wystąpiło na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów, trwają również pod rządami nowej regulacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, taka konsekwencja nie może dotyczyć umowy o pracę, która została skutecznie rozwiązana z dniem 31 maja 2003 r., ponieważ nie wywierała ona żadnych aktualnych skutków po dacie wejścia w życie zmienionych przepisów. Przeciwna ocena byłaby jawnym stosowaniem nowo ustanowionych norm prawnych do przeszłych stanów faktycznych, a zatem przykładem wstecznego działania prawa. W braku wyraźnej regulacji dopuszczającej taki skutek w powołanej powyżej ustawie nowelizującej z dnia 14 listopada 2003 r., zdaniem Sądu Okręgowego, nie było żadnych podstaw do wyciągania tak daleko idących konsekwencji.

Prowadząc dalsze rozważania, w oparciu o przepisy art. 18^{3a} - 18^{3e} k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2004 r., Sąd drugiej instancji wskazał, że pracodawcę obciążał obowiązek równego traktowania pracowników ze względu na płeć. Nie oznaczało to oczywiście, aby pracodawca przed zmianą normatywną miał podstawę do nierównego traktowania pracowników z uwagi na inne kryteria. Na pracodawcy wyraźnie bowiem ciążył obowiązek niedopuszczenia do dyskryminacji, wynikający z art. 11³ k.p. Według brzmienia tego przepisu sprzed dnia 1 stycznia 2004 r., jakkolwiek dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednią w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Sąd odwoławczy zauważył jednak, że przed dniem 1 stycznia 2004 r. zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine* pracownik mógł skorzystać z ułatwienia dowodowego jedynie w odniesieniu do naruszenia równego traktowania z uwagi na kryterium płci. W odniesieniu do pozostałych kryteriów ewentualnej dyskryminacji

pracownik był zobowiązany do udowodnienia zarówno przyczyny dyskryminowania jak i faktu, że konkretne postanowienie lub zachowanie pracodawcy miało charakter dyskryminujący, tzn. było przejawem nierównego traktowania bez uzasadnionych i obiektywnych powodów.

W powyższym kontekście Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że powódka nie powoływała się na fakt nierównego traktowania z uwagi na płeć, podnosiła natomiast, że była dyskryminowana z uwagi na kryteria określone w art. 11³ k.p. Nie wskazała jednak ze względu na jakie kryterium miałyby podlegać działaniom dyskryminującym ze strony pracodawcy. Nie jest zaś wystarczające wskazanie przez pracownika na dyskryminację, nawet z powołaniem się na fakty, które w jego przekonaniu mają uzasadniać taki wniosek. Powracając do miarodajnego stanu faktycznego, Sąd przypominał, że nie stanowiło nierównego traktowania odmówienie powódce zgody na miesięczny staż zawodowy w Hiszpanii, skoro jej nieobecność w pracy przez tak długi okres prowadziła do dalszego pogłębienia istniejących już zaległości w wykonywaniu zadań obciążających Wydział [...]. Nie było również przejawem nierównego traktowania zatrudnienie skarżącej na stanowisku głównego specjalisty, gdy wcześniej pracowała jako naczelnik wydziału. Wreszcie nie miało charakteru dyskryminującego samo wypowiedzenie jej umowy o pracę, gdyż dokonane zostało z uzasadnionych przyczyn.

Sąd drugiej instancji uznał także za nietrafny zarzut naruszenia art. 144a w zw. z art. 41 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, przez jego błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem, że ówczesny Dyrektor Generalny Urzędu A. C. był legitymowany do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, po upływie maksymalnego okresu 6 miesięcy. Zgodnie z powołanymi przepisami, w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 grudnia 2003 r., stanowisko dyrektora generalnego urzędu wchodziło w skład wyższej grupy stanowisk w służbie cywilnej, które, w razie wakatu, były obsadzane w drodze konkursu (art. 41 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 powołanej ustawy). Powyższa reguła została zmodyfikowaną na podstawie obowiązującego od dnia 1 stycznia 2002 r. art. 144a ustawy, wprowadzonego na podstawie ustawy z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o organizacji i trybie pracy Rady Ministrów oraz o zakresie działania ministrów, ustawy o działach administracji rządowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 154, poz. 1800).

Zgodnie z tym przepisem, w odniesieniu do stanowisk, o których mowa w art. 41 ust. 1 pkt 1 ustawy, jeśli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, Prezes Rady Ministrów, zawiera umowę o pracę na wniosek właściwego ministra, po zasięgnięciu opinii Szefa Służby Cywilnej, z osobą nie będącą członkiem korpusu służby cywilnej. Z osobą tą zawiera się umowę o pracę na czas nieokreślony, do dnia obsadzenia tego stanowiska w drodze konkursu, nie dłużej jednak niż na sześć miesięcy (art. 144a ust. 2 i 4 ustawy). A. C. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, zawartej z Prezesem Rady Ministrów, w oparciu o wskazaną podstawę prawną, do czasu obsadzenia stanowiska Dyrektora Generalnego Urzędu [...] w drodze konkursu na czas od dnia 3 czerwca 2002 r. do 28 lutego 2003 r.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wypowiedzenie umowy o pracę powódce, dokonane w dniu 7 lutego 2003 r. było skuteczne, mimo, że nastąpiło po upływie maksymalnego 6 miesięcznego okresu zatrudnienia A. C. W szczególności, brak było podstaw do uznania, że dokonana czynność prawna jest nieważna z mocy prawa. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że przepis art. 144a powołanej ustawy został uznany za niekonstytucyjny, na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 grudnia 2002 r., K 9/02, (Dz.U. Nr 238, poz. 2025), jako niezgodny z art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Sam bowiem wyrok Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzeniu niekonstytucyjności danego przepisu (z dniem 31 grudnia 2002 r.) nie pociąga za sobą *ex lege* rezultatu w postaci uchylenia skutków prawnych aktów stosowania prawa, wydanych na jego podstawie. Z perspektywy prawa pracy zawarcie z A. C. umowy o pracę i powierzenie mu na jej podstawie obowiązków dyrektora generalnego urzędu, na podstawie przepisu obowiązującego w momencie zawarcia umowy, było skuteczne.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 18^{3a} - 18^{3b} k.p., w brzmieniu obowiązującym po wejściu w życie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), tj. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r., poprzez ich niezastosowanie i uznanie przez Sąd, że w sprawie pracodawcę obciążał obowiązek równego traktowania pracowników z

uwagi na płeć, a nie również z uwagi na inne kryteria, oraz że ewentualnie w odniesieniu do pozostałych kryteriów dyskryminacji pracownik był zobowiązany do uwodnienia zarówno przyczyny dyskryminowania, jak i faktu, że konkretne postanowienia lub zachowania pracodawcy miały charakter dyskryminujący;

- art. 11³ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w przypadku przedstawienia przez powódkę okoliczności faktycznych świadczących o dyskryminacji, pracownik jest zobowiązany do konkretnego wskazania ze względu na jakie kryteria (kryterium) miałby podlegać działaniom dyskryminującym ze strony pracodawcy;

- art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., który stanowi, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn, poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że na pracodawcy ciążył jedynie obowiązek równego traktowania pracowników ze względu na płeć i kryteria tylko wskazane w art. 11³ k.p., w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, tj. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r.;

- art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., który stanowi, że za dyskryminację, a dokładniej molestowanie, należy uznać niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy wskazane przez powódkę i ujawnione w zebranych w sprawie materiale dowodowym zachowania pracodawcy w stosunku do powódki, wypełniają przesłanki dyskryminacji, a dokładniej molestowania;

- art. 144a w zw. z art. 20 ust. 2 pkt 2 w zw. z art. 41 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r., Nr 49, poz. 483 ze zm.), poprzez ich błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem, iż wbrew literalnemu brzmieniu przepisu art. 144a ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, osoba niebędąca członkiem korpusu służby cywilnej, której

powierzono pełnienie obowiązków, zgodnie z art. 144a ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 roku o służbie cywilnej, z którą zawarto umowę na czas określony do dnia obsadzenia tego stanowiska w drodze konkursu, może dokonywać czynności z zakresu prawa pracy po upływie ustawowego sześciomiesięcznego terminu. Owa błędna wykładnia oraz - w jej konsekwencji - niezgodne z przepisami ustawy zatrudnienie A. C. na stanowisku Dyrektora Generalnego Urzędu [...] od dnia 3 czerwca 2002 r. do dnia 28 lutego 2003 r. oraz w konsekwencji dokonanie przez niego wypowiedzenia umowy o pracę powódce w dniu 7 lutego 2003 r., stanowi naruszenie przepisu art. 58 § 1 k.c. i jako takie winno zostać uznane za nieważne.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia o istocie sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Po pierwsze, powódka objęła skargą kasacyjną całość wyroku Sądu Okręgowego, czyli również pkt 2, w którym odrzucono apelację „w pozostałym zakresie”. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 26 lipca 2016 r. odrzucił skargę kasacyjną powódki w zakresie dotyczącym pkt 2 wyroku Sądu Okręgowego w W.. Oznacza to, że dalsze rozważania mogą dotyczyć jedynie roszczenia o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę i dyskryminacji.

Po drugie, konieczne jest podkreślenie, że skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Skutkiem tego ocena podstaw naruszenia prawa materialnego może być dokonywana w granicach ustaleń faktycznych uznanych za miarodajne przez Sąd drugiej instancji. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że w postępowaniu przed Sądami *meriti* jednoznacznie wypowiedziano się co do zdarzeń uznawanych przez pracownicę za dyskryminujące. Stwierdzono, że nie polegały one na nierównym traktowaniu, czy też dyskryminowaniu powódki. Przy tego rodzaju ustaleniu za abstrakcyjne należy uznać rozważania dotyczące wykładni art. 18^{3a} - 18^{3b} k.p. i ich zastosowania w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r., jak również art. 11³ k.p., art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. oraz art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. Skarżąca nie uwzględniła, że Sąd drugiej instancji przesądził dwie niezależne kwestie. Z jednej strony, ustalił, że powódka nie była nierówno traktowana i dyskryminowana, a z drugiej, odniósł się do podstawy prawnej roszczenia – w kontekście intertemporalnym. Metoda ta wpisuje się w etapowy proces stosowania prawa, w ramach którego można wyróżnić kolejne stadia: 1) ustalenie stanu faktycznego; 2) subsumcję stanu faktycznego pod określoną hipotezę normy prawnej; 3) zastosowanie konsekwencji wynikającej z dyspozycji lub również z sankcji związanych z tą hipotezą (zob. *System prawa cywilnego*, t. 1, *Część ogólna*, red. S. Grzybowski, Ossolineum 1985, s. 151). Niekiedy model ten przedstawia się w sposób szerszy. Wyodrębnia się więcej elementów, które łącznie tworzą materialny model sądowego stosowania prawa: 1) ustalenie obowiązywania i stosowalności określonego przepisu prawa materialnego; 2) ustalenie znaczenia tego przepisu w stopniu dostatecznie precyzyjnym dla potrzeb rozstrzygnięcia; 3) uznanie za udowodnione faktów sprawy i ujęcie ich w języku stosowanego przepisu prawa materialnego; 4) subsumcja faktów sprawy „pod” stosowany przepis prawa materialnego; 5) ustalenie konsekwencji prawnych udowodnionych faktów sprawy na podstawie stosowanego przepisu prawa materialnego; 6) wydanie finalnej decyzji sądowego stosowania prawa (zob. J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 43). W rozpoznawanej sprawie, Sąd Okręgowy już na etapie odtwarzania stanu faktycznego uznał, że zachowania, na które powołuje się powódka, nie polegały na jej dyskryminowaniu, czy też nierównym traktowaniu. Oznacza to, że nie mogło dojść do wadliwej subsumpcji, co najwyżej można mówić o nieprawidłowym postrzeganiu przez Sąd Okręgowy dyspozycji przepisów prawa materialnego, a to, w rozumieniu art. 398¹⁴ k.p.c., prowadzi do wniosku, że zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu. W szczególności, wobec ustaleń Sądu o braku działań nierównotraktujących i dyskryminujących, problem, czy art. 18^{3a} - 18^{3b} k.p., w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r., miały zastosowanie do stanów zastanych traci na znaczeniu. Jasne jest przecież, że nawet w przypadku odpowiedzi pozytywnej, podciągnięcie stanu faktycznego pod te normy prawne nie doprowadzi do konkluzji, że roszczenie odszkodowawcze jest zasadne. Z tych samych przyczyn nie

wpływały na poprawność rozstrzygnięcia zarzuty wywodzone z art. 11³ k.p., art. 14 Konwencji, jak również art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. W tym ostatnim przypadku, trzeba zresztą ponownie podkreślić, że stan faktyczny ustalony przez Sąd odwoławczy, a którym Sąd Najwyższy jest związany, nie odzwierciedla molestowania powódki (czyli, że powódka poddana była niepożądanym zachowaniom, których celem lub skutkiem było naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery).

Po trzecie, sposób sformułowania podstaw skargi kasacyjnej nie jest koherentny z jej wnioskami. Należy w tym miejscu przypomnieć, że Sąd Najwyższy jest związany granicami podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie może zatem orzekać na podstawie przepisów, które nie zostały wymienione w skardze. Sąd drugiej instancji odmówił powódce prawa do odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p. (w związku z art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej). Przepis ten nie stał się jednak fundamentem skargi kasacyjnej, mimo że upoważnia on do zasądzenia odszkodowania w razie niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę albo gdy narusza ono przepisy o wypowiedaniu umów. W to miejsce powódka wskazała na naruszenie art. 144a w zw. z art. 20 ust. 2 pkt 2 w zw. z art. 41 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Przepisy te nie kreują jednak dochodzonego roszczenia (odszkodowania). Znaczy to tyle, że w granicach zgłoszonej podstawy nie sposób uznać skargi kasacyjnej za uzasadnioną.

Po czwarte, powódka uważa, że stwierdzenie niekonstytucyjności art. 144a ustawy o służbie cywilnej przez Trybunał Konstytucyjny jest równoznaczne z nieważnością wypowiedzenia umowy o pracę (art. 58 § 1 k.c.). Koncept ten nie jest prawidłowy i to z co najmniej dwóch powodów. Z przepisu art. 58 § 1 k.c. wynika, że nieważnością dotknięte są czynności sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście. Trudno założyć, że wypowiedzenie umowy o pracę spełnia te kryteria. Czynność prawna, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę, została uregulowana w kodeksie pracy, nie można zatem twierdzić, że jej dokonanie jest sprzeczne z ustawą. Niezależnie od wcześniejszych uwag, trzeba zaznaczyć, że przepisy kodeksu cywilnego stosuje się w prawie pracy w warunkach opisanych w art. 300 k.p. Fundamentalną (kardynalną) zasadą prawa pracy jest możliwość wzruszania skutków prawnych wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłącznie na drodze

sądowej. Uruchomienie jej następuje przez odwołanie się pracownika do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268). Wadliwość formalna lub materialna nie skutkuje bezwzględną nieważnością czynności prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239). Dotyczy to również przypadków, gdy zakończenie umowy o pracę było normatywnie niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 779, uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 211). Oznacza to, że w tym zakresie przepis art. 58 § 1 k.p. nie ma zastosowania, gdyż pozostaje w opozycji względem zasady prawa pracy (art. 300 k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501). W rezultacie, gdy występuje wątpliwość czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy, nie dochodzi do nieważności czynności prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, LEX nr 509972). Wynika to z tego, że zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących, bez względu na ich wadliwość podmiotową. Podkreśla się, że niewłaściwa reprezentacja pracodawcy jedynie wyjątkowo może skutkować sankcją nieważności, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z wola pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone (wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 125). W rozpoznawanej sprawie przypadek ten nie występuje, o czym świadczy jednolita postawa pozwanego. Okazuje się zatem, że również w tym kontekście podstawa skargi kasacyjnej okazała się nietrafna. Wadliwość wypowiedzenia powódce umowy o pracę można by rozważać w kontekście braku umocowania osoby dokonującej w imieniu pracodawcy wypowiedzenia. W takim wypadku może dojść od strony podmiotowej do naruszenia przepisów o wypowiedaniu więzi pracowniczej, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, LEX nr 76857, z dnia 21 maja 2008 r., I PK 273/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 254; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10, LEX nr 863881). Przepis

ten nie stał się jednak podstawą skargi kasacyjnej, przez co Sąd Najwyższy nie mógł w jego granicach przeprowadzić kontroli.

Przedstawione uwagi prowadzą do wniosku, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw w rozumieniu art. 398¹⁴ k.p.c., dlatego należało ją oddalić. O kosztach procesu orzeczono według reguły z art. 98 k.p.c. i art. 99 § 1 k.p. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

r.g.