



Sygn. akt II PK 274/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko L. im. [...] Sp. z o.o. w Ś.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 6 czerwca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ś. wyrokiem z dnia 15 lutego 2017 r. przywrócił powódkę J. S. do pracy w pozwanym L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś. na dotychczasowych warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.580 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia

1 października 2016 r. do dnia 15 lutego 2017 r. pod warunkiem podjęcia pracy oraz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ś. kwotę 4.813,71 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których poniesienia powódka była zwolniona, a także nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.326,67 zł.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w [...] Ośrodku Rehabilitacyjno-Ortopedycznym im. [...] SP ZOZ w Ś. na stanowisku naczelnej pielęgniarki na podstawie umów o pracę na czas określony, które zawierane były kolejno na okres od dnia 20 kwietnia 2005 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r., od dnia 1 maja 2011 r. do dnia rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko pielęgniarki naczelnej, od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2019 r. Wszystkie umowy o pracę przewidywały możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem i zostały zawarte po uprzednim przeprowadzeniu konkursu na stanowisko pielęgniarki naczelnej. L. w Ś. z dniem 4 grudnia 2015 r. został przekształcony w L. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.. Pismem z dnia 28 października 2015 r., które wpłynęło do pozwanego w dniu 3 listopada 2015 r., Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych w Z. zawiadomiła ówczesnego dyrektora pozwanego E. K., że powódka została wybrana jako przedstawicielka środowiska pielęgniarek i położnych do pracy w Samorządzie Pielęgniarek i Położnych VII kadencji Okręgowej Izby w Z.. Uchwałą nr [...] XXXI Okręgowego Zjazdu Pielęgniarek i Położnych z dnia 6 listopada 2015 r. powódka została wybrana Przewodniczącą Okręgowego Sądu Pielęgniarek i Położnych w Z., o czym pozwany został poinformowany pismem z dnia 19 listopada 2015 r. Ocena okresowa powódki z maja 2015 r. wynosiła 3,54, co prezes zarządu uznał za ocenę pozytywną z zastrzeżeniami, ocena okresowa z czerwca 2016 r. wynosiła 3,81, co uznano za progres w stosunku do roku poprzedniego. We wrześniu 2015 r. powódka otrzymała premię uznaniową za wykonanie zadań i przyczynienie się do uzyskania przez pozwanego akredytacji Ministerstwa Zdrowia. Premię z tego tytułu otrzymały też pielęgniarki oddziałowe oraz pracownicy administracyjno-techniczni. W marcu 2015 r. powódka zgłosiła pozwanemu problemy związane z pracą pielęgniarek na niektórych oddziałach, czego skutkiem było spotkanie z pielęgniarkami, w trakcie którego zarzucono niesprawiedliwość grafików pracy

sporządzanych przez oddziałową, nieskuteczność migracji pielęgniarek między oddziałami, co wprowadzało chaos. W związku z tą sytuacją dyrektor pozwanego E. K. spotkała się z powódką i poczyniono kolejne ustalenia mające usprawnić pracę pielęgniarek. W czerwcu i sierpniu 2016 r. pracodawca zobowiązał powódkę do przedstawienia zestawienia dyżurów pielęgniarek oraz informacji dotyczącej pracy bloku operacyjnego, szczegółowej analizy zużycia materiałów opatrunkowych i sprzętu jednorazowego, analizy zdarzeń niepożądanych za pierwszą połowę 2016 r., co powódka wykonała. Powódka była przełożoną wymagającą, traktowała podległych jej pracowników z szacunkiem i kulturą, chętnie dzieliła się swoją wiedzą i doświadczeniem, przekazywała podległym sobie pracownikom wszystkie niezbędne informacje, prowadziła cotygodniowe odprawy z pielęgniarkami oddziałowymi, w ramach których omawiała bieżące problemy. Cieszyła się dużym zaufaniem i sympatią pielęgniarek oraz innych osób, z którymi współpracowała. Pismem z dnia 30 sierpnia 2016 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2016 r. Pracodawca nie wystąpił do Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Z. o zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę ani takiej zgody nie otrzymał.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. W pierwszej kolejności wskazał, że zawierane przez strony umowy o pracę na czas określony były poprzedzone przeprowadzeniem konkursu na stanowisko naczelnej pielęgniarki, co było obowiązkiem podmiotu niebędącego przedsiębiorcą i mogły zostać zawarte jedynie na czas określony 6 lat. Wynika to z treści art. 49 ust. 6 ustawy o działalności leczniczej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2190 ze zm.) oraz art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r., poz. 89 ze zm., dalej jako ustawa o zoz), które to przepisy nie pozostawiają żadnej wątpliwości, że to z woli ustawodawcy, a nie samych stron stosunku pracy zawierały one umowę o pracę na czas oznaczony. Treść tych przepisów wyklucza zastosowanie fikcji prawnej wynikającej z dotychczasowego brzmienia art. 25¹ k.p. i powoduje, że zasadnym jest przyjęcie, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Sąd Rejonowy nie podzielił przy tym stanowiska powódki o niedopuszczalności wprowadzenia do

umowy o pracę klauzuli umożliwiającej stronom jej wypowiedzenie przed upływem terminu, na który umowa została zawarta. Odnośnie do zasadności żądania powódki wskazał, że w art. 50 § 3, 4 i 5 k.p. ustawodawca nie przewidział roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony za bezskuteczne czy o przywrócenie do pracy dla innych osób objętych ochroną szczególną niż wymienione w tym przepisie, w tym dla pracowników, którzy jak powódka podlegają szczególnej ochronie stosunku pracy z mocy art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 916, dalej jako ustawa o samorządzie pielęgniarek). Mając jednak na względzie, że pozwany nie wystąpił do Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Z. o zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę ani takiej zgody nie otrzymał, w ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe i naruszało obowiązujące przepisy prawa. Bez wpływu na taką ocenę pozostaje stan świadomości lub jej brak po stronie prezesa zarządu pozwanego co do konieczności uzyskania zgody rady wskazanej w art. 17 ust. 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek.

Sąd Rejonowy podniósł, że uwzględniając literalne brzmienie art. 50 § 3 k.p. oba żądania powódki - o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy - powinny być oddalone. Niemniej jednak art. 17 ust. 1 pkt. 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek nie różnicuje chronionych stosunków pracy w zależności od tego czy są one nawiązane na podstawie umowy o pracę na czas określony czy na czas nieokreślony. Według tego przepisu, pracodawca bez zgody właściwej rady nie może wypowiedzieć lub rozwiązać umowy o pracę ani wypowiedzieć warunków pracy lub płacy pielęgniarce (lub położnej) będącej członkiem organu izby, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2-5 i art. 7 ust. 1 pkt 2-5. Zatem ochrona udzielona tą ustawą ma gwarantować trwałość stosunku pracy. Mimo tego pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony może ubiegać się jedynie o odszkodowanie, gdyż wyłącznie takie roszczenie przewiduje art. 50 § 3 k.p. W tym kontekście Sąd Rejonowy dokonał oceny art. 50 § 3 k.p. przez pryzmat celu, jakiemu służy ochrona osób wchodzących w skład organów samorządu zawodowego oraz charakteru i roli tego samorządu,

przewidzianego w art. 17 Konstytucji RP, aby ustalić czy rodzaj umowy będącej podstawą nawiązania stosunku pracy (umowa na czas określony) stanowi relewantne kryterium zróżnicowania sytuacji osób wchodzących w skład organów samorządu zawodowego pielęgniarek i położnych w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy i przysługujących im roszczeń oraz czy zróżnicowanie to odpowiada zasadzie sprawiedliwości społecznej z art. 2 Konstytucji RP.

Odwołując się do wyroków Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42) i z dnia 12 grudnia 2001 r. (SK 26/01, OTK 2001 nr 8, poz. 258), Sąd Rejonowy stwierdził, że trudno jest uznać środki ochrony stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, mające powszechne zastosowanie do pracowników, za odpowiednie i dostateczne dla skutecznej ochrony osób wskazanych w art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek. Osobom tym ustawodawca ma obowiązek zapewnić szczególne środki gwarantujące ochronę w relacjach z pracodawcami. Skuteczna ochrona w wymiarze indywidualnym jest bowiem jednym z elementów zachowania gwarancji niezależności organów samorządu zawodowego, a w wypadku omawianych pracowników powinna przede wszystkim gwarantować możliwość pełnienia funkcji w organach samorządu zawodowego, czyli zapewniać trwałość stosunku pracy w granicach zakreślonych czasem, na jaki umowa o pracę została zawarta. Unormowanie instytucji samorządu zawodowego, co dotyczy też zawodu pielęgniarki i położnej, w art. 17 ust. 1 Konstytucji RP jest potwierdzeniem tego, że stanowi on fundamentalną instytucję prawną i zawiera normy ustrojowe. Ustrojowy charakter samorządów zawodowych przejawia się na dwóch zasadniczych płaszczyznach: - po pierwsze samorządy te składają się na strukturę instytucjonalną państwa, a więc na ustrój państwa w znaczeniu instytucjonalnym, są więc traktowane przez ustawodawcę za jedno z podstawowych struktur instytucjonalnych państwa jako takiego; - po drugie samorządy zawodowe mają w swoim założeniu przesądzać o praktycznym kształcie ustroju politycznego, społecznego i gospodarczego państwa, a więc wpływać na procesy polityczne, społeczne i gospodarcze w państwie będące wyrazem określonych zasad ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego państwa oraz mają te procesy współkształtować. O ile utworzenie poszczególnych samorządów zawodowych nie

jest obligatoryjne i jest pozostawione każdorazowo decyzji ustawodawcy, tym niemniej podejmując tego rodzaju decyzję ustawodawca musi mieć świadomość, że powołując do życia konkretne samorządy przewidziane w art. 17 Konstytucji RP tworzy jedną z fundamentalnych instytucji polskiego porządku konstytucyjnego, mającą mieć w swoim założeniu charakter ustrojowy w przedstawionym powyżej dwojakim znaczeniu. W ocenie Sądu Rejonowego, wykonywanie zadań samorządu pielęgniarek i położnych wymienionych art. 4 ust. 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek nie jest możliwe bez zapewnienia członkom samorządu wchodzącym w skład jego organów odpowiednich gwarancji niezależności, czego przejawem jest art. 17 tej ustawy gwarantujący szczególną ochronę trwałości stosunku pracy tych osób w okresie kadencji i przez rok po jej zakończeniu. Wymienione w tym przepisie podmioty podlegają ochronie bez względu na podstawę stosunku pracy. Zatem w świetle ustawy o samorządzie pielęgniarek zgoda właściwej rady jest warunkiem wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę także członkowi organu izby, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2-5 i art. 7 ust. 1 pkt 2-5 tej ustawy, który jest pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony. Wobec powyższego tożsamy - niezależnie od rodzaju umowy o pracę - zakres ochrony przewidzianej w art. 17 ustawy o samorządzie pielęgniarek powinien wiązać się z jednakowym zakresem ochrony na gruncie Kodeksu pracy. Dlatego możliwość żądania przywrócenia do pracy, w razie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 17 tej ustawy, powinna przysługiwać także pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) wymaga, aby regulacje dotyczące pracowników nie prowadziły do niesprawiedliwego różnicowania ich uprawnień w ramach tego samego modelu ochrony przewidzianego w ustawie o samorządzie pielęgniarek.

W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że ocena art. 50 § 3 k.p. przez pryzmat celu, jakiemu służy ochrona członka organu izby, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2-5 i art. 7 ust. 1 pkt 2-5 ustawy o samorządzie pielęgniarek, uzasadnia stanowisko, że zróżnicowanie zakresu roszczeń z uwagi na rodzaj umowy będącej podstawą stosunku pracy (umowa na czas określony) nie stanowi relewantnego kryterium zróżnicowania sytuacji pracowników w zakresie ochrony trwałości

stosunku pracy. Zróżnicowanie sytuacji członków organu izby w zakresie przysługujących im roszczeń w razie wypowiedzenia (rozwiązania) umowy z naruszeniem art. 17 ustawy o samorządzie pielęgniarek nie pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych osób. Zawieranie umów o pracę na czas określony – co w przypadku powódki było jedyną możliwością według obowiązujących przepisów - winno stwarzać tym osobom gwarancje trwałości zatrudnienia. Jakkolwiek dopuszczalne jest wypowiedzanie takich umów, ale wypowiedzenie ich z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie członka organu izby, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2-5 i art. 7 ust. 1 pkt 2-5 ustawy o samorządzie pielęgniarek, winno skutkować możliwością skorzystania z takich samych uprawnień, niezależnie od tego, czy podstawą nawiązania stosunku pracy była umowa na czas nieokreślony czy na czas określony. W wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (OTK - A 2010 nr 6, poz. 58), Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika - znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) - do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie jest niezgodny z art. 2, art. 59 ust. 1 Konstytucji RP. Wyrok ten należy odnosić analogicznie do pracownika będącego pod ochroną przewidzianą w art. 17 ustawy o samorządzie pielęgniarek. Tym samym art. 50 § 3 k.p. w zakresie pomijającym żądanie tego pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, nie ma zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie powódki o przewrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, nie znajdując podstaw do uznania, że byłoby to niecelowe z uwagi na wagę stawianych jej zarzutów, jak również z uwagi na długość okresu, do którego umowa o pracę miałaby trwać oraz zasądził na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego apelacją kwestionując uprawnienie sądu pracy do odmowy zastosowania art. 50 § 3 k.p. z powodu jego sprzeczności z art. 2 Konstytucji RP.

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z dnia 6 czerwca 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.980,01 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 6 czerwca 2017 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt I), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt II) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt III i IV).

Sąd Okręgowy, podzielając w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art. 50 § 3 i 5 k.p., przez przyjęcie, że powódce przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Istotnie, wypowiedzenie umowy o pracę powódce, podlegającej szczególnej ochronie jako członek organu okręgowej izby (sądu okręgowego) z mocy art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek, bez uzyskania zgody Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położonych było wadliwe i naruszało obowiązujące przepisy prawa. Jednak z uwagi na to, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, to stosownie do art. 50 § 3 k.p. powódce przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Art. 50 § 5 k.p. jako przepis szczególny nie podlega wykładni rozszerzającej. Dotyczy wyłącznie tej grupy pracowników, która została w nim wskazana. Niedopuszczalne jest rozszerzenie uprawnień z art. 50 § 5 k.p. w związku z art. 45 k.p. na inne grupy pracowników, które z innych przyczyn niż określone w art. 50 § 5 k.p., korzystają ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Skoro pozwany, wypowiadając powódce umowę o pracę na czas określony, naruszył przepisy o wypowiedzaniu takiej umowy, to na podstawie art. 50 § 3 i § 4 k.p. przysługuje jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w punktach I, III i IV, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 50 § 3 i § 5 k.p. w związku z art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek oraz art. 2 i art. 17 Konstytucji RP, przez uznanie, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a jedynie o odszkodowanie za wadliwe i naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę;

2) art. 8 k.p. w związku z art. 32 k.p. i art. 36 k.p. oraz w związku z art. 50 § 3 i § 5 k.p. i w związku z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek, przez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwany dokonując wypowiedzenia umowy o pracę w sposób wadliwy i naruszający obowiązujące przepisy prawa - na skutek niewystąpienia do właściwego organu o zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę - nie nadużył prawa, tj. nie uczynił ze swojego prawa użytku w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współżycia społecznego;

3) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i w związku z art. 382 k.p.c. oraz w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niezawarcie w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji, dokonującego zmiany ustaleń prawnych poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, wyczerpującej oceny prawnej, na której Sąd ten oparł swoje rozstrzygnięcie.

Według powódki w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu, czy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem, tj. z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Istnieje również potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, tj. art. 50 § 3 i 5 k.p. w związku z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek bowiem wykładnia art. 50 § 3 k.p. prowadzi do sytuacji, że pracownik będący pod ochroną wynikającą z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek, w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w sposób wadliwy i naruszający obowiązujące przepisy prawa, nie jest należycie chroniony przed

zwolnieniem z pracy, a w zasadzie jest pozbawiony tej ochrony, która legła u podstaw uchwalenia art. 17 ustawy o samorządzie pielęgniarek. A zatem cel i zamiar ustawodawcy – wyrażający się w ochronie pracownika, o którym mowa w tym przepisie, przed zwolnieniem bez zgody właściwej rady - nie został zrealizowany. W związku z powyższym powódka wniosła o przedstawienie Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego, czy art. 50 § 3 k.p., w zakresie w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 17 Konstytucji?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Prokurator Generalny wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej, dzieląc pogląd Sądu Okręgowego, że do powódki, której umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek, zastosowanie ma art. 50 § 3 k.p. Przepisy art. 50 § 3 i § 5 k.p. nie zostały uznane przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z Konstytucją RP i w związku z tym objęte są domniemaniem konstytucyjności. Zgodnie z art. 188 Konstytucji RP do oceny zgodności przepisów prawa z Konstytucją RP uprawniony jest Trybunał Konstytucyjny i tylko ten organ obok ustawodawcy może swoim orzeczeniem derogować konkretne przepisy z systemu prawa.

W piśmie z dnia 16 kwietnia 2019 r. powódka stwierdziła, że nie zgadza się z poglądem Prokuratora Generalnego, podtrzymując swoje stanowisko, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy powinno przysługiwać jej roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

Zarzucane w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów postępowania, w ocenie Sądu Najwyższego, nie znajduje uzasadnienia. Z motywów zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy podzielił w całości prawidłowe i wyczerpujące ustalenia Sądu pierwszej instancji, które przyjął za integralną część swojego uzasadnienia. A zatem nie zakwestionował poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, co zdaje się sugerować powódka, formułując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c., choć w dalszej części zarzut ten wiąże wyłącznie z dokonaną przez Sąd Okręgowy wykładnią art. 50 § 3 k.p. Natomiast w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia sądu pierwszej instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, aby stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia drugoinstancyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2017 r., IV CSK 525/16, LEX nr 2361212 czy z dnia 13 grudnia 2018 r., V CSK 506/17, LEX nr 2617955).

Ponadto, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest a *limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412; z dnia 24 października 2017 r., I UK 432/16, LEX nr

2426579). Zauważyć także trzeba, że Sąd Okręgowy nie zakwestionował ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, z których wynika, iż pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę na czas określony, bez uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy od Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Z. , czym naruszył art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek. Odmienne przyjął jedynie, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, bowiem na podstawie art. 50 § 3 k.p. przysługuje jej wyłącznie odszkodowanie, jako że art. 50 § 5 jest przepisem szczególnym i nie podlega wykładni rozszerzającej.

Istotne znaczenie dla oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego ma zatem wykładnia art. 50 § 3-5 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 50 § 4 k.p.). Odstępstwo od zasady, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony przysługuje wyłącznie odszkodowanie przewidziane jest art. 50 § 5 k.p., który stanowi, że przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p. Od dnia 7 września 2019 r. na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1043), przepisu art. 50 § 3 k.p. nie stosuje się także w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p. oraz pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p. w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. A zatem podstawowym roszczeniem przysługującym pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, jeśli wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów jest odszkodowanie. Przypomnieć należy, że ustawodawca w art. 50 k.p. odmiennie

uregulował pierwotnie jedynie uprawnienia kobiet w ciąży oraz pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego, dopuszczając - w razie ustalenia, że wypowiedzenie tymże osobom umowy o pracę na czas określony narusza przepisy obowiązujące przy wypowiedzaniu tych umów - możliwość orzeczenia przez sąd pracy o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Dopiero w wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, obowiązująca od dnia 28 lipca 2011 r. ustawa z dnia 26 maja 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 144, poz. 855) uzupełniła zdanie pierwsze art. 50 § 5 k.p. o zdanie „a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych”. Po tej nowelizacji art. 50 § 5 k.p. odnosi się również do ochrony stosunku pracy działaczy związkowych przewidzianej w art. 32 oraz art. 34² ustawy o związkach zawodowych, ustanawiając dla tej grupy pracowników możliwość dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p. Trybunał Konstytucyjny uznał bowiem, że art. 50 § 5 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 8 ustawy o związkach zawodowych – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji RP. W uzasadnieniu wskazano, że brak możliwości wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy w sytuacji określonej w art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych stanowi ograniczenie wolności związkowych, a stworzenie podstawy do wysunięcia takiego żądania nie ogranicza w sposób nieproporcjonalny interesów pracodawcy. Różnicowanie sytuacji działaczy związkowych w zakresie przysługujących im roszczeń w razie wypowiedzenia (rozwiązania) umowy z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie pozostaje w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych osób. Zawieranie umów na czas określony, zwłaszcza w wypadku umów długoterminowych, powinno stwarzać działaczom związkowym gwarancje trwałości zatrudnienia. Dopuszczalność wypowiedzania tych umów znajduje oczywiście uzasadnienie, ale wypowiedzenie takiej umowy z naruszeniem przepisów o

szczególnej ochronie działaczy związkowych powinno skutkować możliwością skorzystania z takich samych uprawnień, niezależnie od tego, czy podstawą nawiązania stosunku pracy była umowa na czas nieokreślony, czy na czas określony. Trybunał Konstytucyjny podkreślił przy tym, że powodem uznania niekonstytucyjności pominięcia konstytucyjnego, o które chodzi na tle rozpoznawanej przez niego sprawy, nie jest zbyt wąski zakres podmiotowy art. 50 § 5 k.p., na mocy którego, wyjątkowo, przewidziano restytucyjną ochronę trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na czas oznaczony. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie prowadzi do rozszerzenia tych wyjątków. Stwierdzenie potrzeby przyznania restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczom związkowym zatrudnionym na czas oznaczony jest bowiem strukturalnie związane z art. 50 § 3 k.p. i z art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, natomiast aksjologicznie, na szczeblu konstytucyjnym - zakotwiczone w art. 12 i art. 59 Konstytucji RP. Innymi słowy, wyrok dotyczy tylko działaczy związkowych podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, gdyż ochronę tej grupy podmiotów (przez dopuszczenie żądania przywrócenia do pracy) uzasadnia wartość konstytucyjna jaką jest wolność zrzeszania się. Nie chodzi tu zatem o rozszerzenie wyjątku przewidzianego w art. 50 § 5 k.p., gdzie o ochronie zadecydował wzgląd na różne aspekty ochrony życia rodzinnego.

Do kolejnego rozszerzenia zakresu podmiotowego przepisu art. 50 § 5 k.p. doszło po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 r., P 133/15 (OTK-A 2018 nr 77), zgodnie z którym art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że konstytucyjną wartością, która przemawiać powinna za zapewnieniem pracownikom znajdującym się w wieku przedemerytalnym (niezależnie od tego, czy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy określony) możliwości żądania

przed sądem pracy przywrócenia do pracy, jest konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego (przewidziane przez art. 67 ust. 1 Konstytucji RP), mające przysługiwać między innymi po osiągnięciu wieku emerytalnego. Przyznając obywatelom prawo do zabezpieczenia społecznego z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego, ustrojodawca nie tylko upoważnił ustawodawcę do określenia zakresu i form zabezpieczenia społecznego oraz przesłanek korzystania z tego prawa (w tym do określenia wieku emerytalnego oraz stażu pracy), ale także zobowiązał go do zapewnienia warunków gwarantujących realną możliwość skorzystania w przyszłości z prawa do zabezpieczenia społecznego. Trybunał podzielił pogląd Prokuratora Generalnego, że jeśli chodzi o pracownika objętego ochroną przedemerytalną, stabilizacja stosunku pracy nie jest wartością samą w sobie, lecz środkiem wzmacniającym gwarancję realizacji przewidzianego w art. 67 ust. 1 Konstytucji RP prawa do zabezpieczenia społecznego. Bezsporne jest bowiem, że nawet w przypadku, gdy pracownik uzyska potwierdzające bezprawność wypowiedzenia umowy rozstrzygnięcie sądowe, owo orzeczenie sądu nie będzie miało wpływu na spełnienie przez pracownika kryterium legitymowania się odpowiednim stażem pracy, niezbędnym dla uzyskania prawa do emerytury. Konstytucyjna zasada równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP) wymaga zatem przyznania wszystkim pracownikom objętym ochroną przedemerytalną tożsamychem instrumentów ochrony trwałości stosunku pracy i płacy przed wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem tych przepisów.

Wykonując wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 r., P 133/15, co zaznaczono już w rozważaniach dokonanych powyżej, ustawodawca zdecydował się uzupełnić art. 50 § 5 k.p. o nową kategorię pracowników, do której zastosowanie ma nie art. 50 § 3 k.p., lecz odpowiednio art. 45 k.p., tj. o pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Nadal jednak poza zakresem art. 50 § 5 k.p. są pozostali pracownicy objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, w tym między innymi osoby pełniące z wyboru funkcje w organach izb pielęgniarek i położnych na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek, członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego, lekarze i aptekarze pełniący z wyboru funkcje w organach izb lekarskich i aptekarskich, osoby, przebywające na urlopach wychowawczych. Nadmienić trzeba, że zarówno

wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, jak i z dnia 11 grudnia 2018 r., P 133/15, dotyczą tzw. pominięcia legislacyjnego, co zauważyły sądy pierwszych instancji rozpoznające sprawy i na tej podstawie zwróciły się z pytaniami prawnymi do Trybunału Konstytucyjnego. Istotne jest jednak, że w obu sprawach sądy skierowały pytania na długo przed upływem terminu na jaki zawarto umowę o pracę wiążącą strony sporu, a ponadto powodowie wnieśli jedynie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, a po upływie okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Tymczasem art. 50 § 3 k.p. dopuszcza wyłącznie możliwość dochodzenia odszkodowania. Nie przewiduje roszczenia o przywrócenie do pracy. W konsekwencji sądy pytające w obowiązującym wówczas stanie prawnym mogły tylko oddalić powództwo pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zawartej na czas określony zawierające żądanie przywrócenia do pracy i nie mogłyby zasądzić odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. Niemożliwe byłoby zastosowanie art. 477¹ k.p.c., który stanowi, że jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, LEX nr 486057 czy z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883).

W niniejszej sprawie taka sytuacja nie występuje, ponieważ Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, o którym mowa w art. 50 § 3 k.p., uznając, że pozwany naruszył art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek wypowiadając powódce umowę o pracę bez zgody Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Z. i wyrok ten wiąże pozwanego. Wobec tego bezprzedmiotowy staje się wniosek powódki o zwrócenie się przez Sąd Najwyższy z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, czy art. 50 § 3 k.p., w zakresie w jakim pomija prawo żądania przywrócenia do pracy pracownikowi będącemu pod ochroną wynikającą z art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 17 Konstytucji RP. W myśl art. 193 Konstytucji każdy sąd może bowiem przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu

normatywnego z Konstytucją RP, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Ocena konstytucyjności przepisu prawnego lub normy prawnej nie jest dopuszczalna, jeśli sądowi nie jest ona potrzebna do rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie jest zaś możliwa restytucja umowy o pracę na czas określony, gdy upłynął okres, na który została ona zawarta. Taką możliwość dopuszczono jedynie na gruncie ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (Dz.U. Nr 32, poz. 172 ze zm.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1991 r., I PR 438/90, LEX nr 13621 z glosą B. Wagner, OSP 1992 nr 4, poz. 87). Z tego samego względu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2016 r., I PK 15/15 (OSNP 2017 nr 8, poz. 92), stwierdził, że pracownik szczególnie chroniony zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony powinien zostać przywrócony do pracy w każdym wypadku, gdy jest to możliwe, a więc nawet na jeden dzień. Nie jest jednak możliwe uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli w dacie wyrokowania upłynął już termin, do którego umowa terminowa miała trwać. Z kolei w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 30 października 1990 r., III PZP 16/90 (OSNC 1991 nr 4, poz. 38), Sąd Najwyższy uznał, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony, którzy zostali wybrani do zarządu zakładowej organizacji związkowej, korzystają z ochrony jedynie w okresie, na który umowa została zawarta.

Podkreślenia także wymaga, że tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) oraz jednocześnie służyłoby uporządkowaniu systemu prawa istnieje możliwość samodzielnego dokonania przez sąd oceny zgodności przepisów ustawowych z Konstytucją RP, co łączy się z dwiema płaszczyznami: wykładni jako elementu procesu stosowania prawa oraz derogacji. Pierwsza stanowi element bezpośredniego stosowania Konstytucji i prokonstytucyjnej wykładni. Druga związana jest z eliminacją aktu prawnego (regulacji, normy prawnej) z systemu prawa. W wyroku z dnia 8 października 2015 r., III KRS 34/12 (OSNP 2017 nr 9, poz. 119 z glosą M. Wiącka, OSP 2016 nr 11, poz. 103), Sąd Najwyższy przyjął, że skoro Konstytucja jest najwyższym

prawem Rzeczypospolitej Polskiej i jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (art. 8 Konstytucji RP), zaś sędziowie w sprawowaniu swojego urzędu są niezawisli i podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP), to istnieje możliwość samodzielnego dokonania przez sąd oceny zgodności przepisów ustawowych z Konstytucją (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1998 r., I PKN 90/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 6; Przegląd Sejmowy 2001 nr 2, s. 88 z glosą A. Józefowicza; Monitor Prawniczy 2001 nr 19, s. 986 z glosą S. Rudnickiego; z dnia 19 kwietnia 2000 r., II CKN 272/00, LEX nr 530757; z dnia 29 sierpnia 2001 r., III RN 189/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 130; z dnia 8 sierpnia 2017 r., I UK 325/16, LEX nr 2389585 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., III ZP 12/01, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 34; Przegląd Sejmowy 2002 nr 1, s. 121 z glosą J. Trzcíńskiego; Przegląd Sądowy 2002 nr 5, s. 153 z glosą B. Nity; Gazeta Sądowa 2002 nr 2, s. 46 z glosą M. Przysuchy i postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1998 r., III SW 1/98, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 528; Przegląd Sejmowy 1998 nr 5, s. 214 z glosą M. Zubika). Możliwość ta traci na znaczeniu na obecnym etapie postępowania, gdyż umowa o pracę łącząca strony i tak rozwiązałaby się z dniem 30 września 2019 r. i niemożliwe byłoby uwzględnienie przez Sąd Okręgowy roszczenia o przywrócenie do pracy.

Zauważyć jednak trzeba, że przedstawiane są też poglądy odmienne (o niedopuszczalności odmowy stosowania przez sąd przepisu ustawowego uznanego za niezgodny z Konstytucją), ale są one wyprowadzane z wyłącznej kompetencji Trybunału Konstytucyjnego do badania zgodności przepisu ustawy z Konstytucją i obowiązku sądu kierowania odpowiednich pytań prawnych do Trybunału (art. 188 i 193 Konstytucji RP; wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 4 października 2000 r., P 8/00, OTK 2000 nr 6, poz. 189; Przegląd Sejmowy 2001 nr 6, s. 96 z glosą A. Wróbla; z dnia 31 stycznia 2001 r., P 4/99, OTK 2001 nr 1, poz. 5; Przegląd Sejmowy 2001 nr 5, s. 103 z glosą B. Wierzbowskiego; z dnia 28 listopada 2001 r., K 36/01, OTK 2001 nr 8, poz. 255; Przegląd Sejmowy 2002 nr 1, s. 108 z glosą Z. Jarosza; Przegląd Sądowy 2002 nr 6, s. 123 z glosą P. Mikuli i M. Żurka; Kwartalnik Prawa Publicznego 2001 nr 4, s. 237 z glosą A. Bień-Kacały i J. Glasera; z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00, OTK 2001 nr 8, poz. 256; PiP 2002

nr 8, s. 100 z glosą M. Haczkowskiej; *Palestra* 2002 nr 11-12, s. 215 z glosą P. Graneckiego; postanowienia Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 22 marca 2000 r., P 12/98, OTK 2000 nr 2, poz. 67; z dnia 19 grudnia 2006 r., P 37/05, OTK-A 2006 nr 11, poz. 176; *Przegląd Legislacyjny* 2007 nr 2, s. 101 z glosą B. Banaszkiewicza; *Europejski Przegląd Sądowy* 2007 nr 3, s. 39 z glosą A. Wyrozumskiej; *Europejski Przegląd Sądowy* 2009 nr 5, s. 42 z glosą T. Koziela; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 października 2002 r., V CKN 1456/00, LEX nr 57237; z dnia 27 marca 2003 r., V CKN 1811/00, LEX nr 521816; z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 184/02, LEX nr 1129611; z dnia 16 kwietnia 2004 r., I CK 291/03, OSNC 2005 nr 4, poz. 71; z dnia 24 czerwca 2004 r., III CK 536/02, LEX nr 172784; postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 2 lipca 2004 r., II CK 421/03, LEX nr 174137 i z dnia 28 listopada 2007 r., V CZ 102/07, LEX nr 623851; uchwała składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 czerwca 2000 r., OPS 6/00, ONSA 2001 nr 1, poz. 4, OSP 2001 nr 3, poz. 42 z glosą Z. Czeszejko-Sochackiego oraz wyroki tego Sądu z dnia 27 marca 2008 r., I FSK 442/07, LEX nr 465759 i z dnia 18 września 2008 r., II FSK 852/07, LEX nr 493215).

Na tej ostatniej przesłance, że dopóki nie zostanie stwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny niezgodność określonego przepisu z Konstytucją RP, dopóty ten przepis podlega stosowaniu i może stanowić podstawę rozstrzygnięć sądowych, *de facto* oparł swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy, przyjmując, że niedopuszczalne jest rozszerzanie uprawnień z art. 50 § 5 k.p. na inne grupy pracowników niewymienione w tym przepisie, zgodnie z zasadą *exceptiones non sunt extendendae*. Nie może zniknąć z pola widzenia, że Trybunał Konstytucyjny, uznając, iż art. 50 § 3 k.p. w zakresie w jakim nie przyznaje pracownikom znajdującym się pod ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. oraz przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych żadnych innych roszczeń poza żądaniem odszkodowania, uwypuklił, że inne przypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy nie były przedmiotem jego oceny, a w szczególności analizy adekwatności ograniczenia i potrzeby ochrony trwałości z punktu widzenia wartości konstytucyjnych. Natomiast z uwagi na bezpieczeństwo obrotu prawnego kształtowanego również przez indywidualne akty stosowania prawa jakimi są orzeczenia sądowe - odmowa

zastosowania przepisu ustawy może nastąpić wyłącznie w wypadku, gdy sąd rozpoznający sprawę nie ma wątpliwości co do niezgodności tego przepisu z Konstytucją, a sprzeczność ma charakter oczywisty. Inaczej mówiąc, gdy zachodzi sytuacja oczywistej niekonstytucyjności przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2009 r., I CSK 482/08, LEX nr 491552; z dnia 17 marca 2016 r., V CSK 377/15, OSNC 2016 nr 12, poz. 148; uchwałę składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 października 2006 r., I FSP 2/06, ONSAiWSA 2007 nr 1, poz. 3 oraz wyroki tego Sądu: z dnia 24 września 2008 r., I OSK 1369/07, LEX nr 509708 oraz z dnia 18 grudnia 2013 r., I FSK 36/13, LEX nr 1528716), czego w rozpoznawanej sprawie stwierdzić nie można. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, oraz z dnia 11 grudnia 2018 r., P 133/15, nie uzasadniają, by wprost rozciągać ich skutki na inne niż wskazane w tych wyrokach przypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy.

Całkowicie bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 k.p. i art. 36 k.p. w związku z art. 50 § 3 i § 5 k.p. i art. 17 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o samorządzie pielęgniarek. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że pozwany naruszył art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek nie uzyskując zgody Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Z. i w konsekwencji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie z art. 50 § 3 k.p. Powódka nie dostrzega, że konstrukcja z art. 8 k.p. obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Pozwany w sposób sprzeczny z prawem wypowiedział powódce umowę o pracę, nie uzyskując zgody rady samorządu zawodowego, co powoduje, że w tej kwestii odwoływanie się do art. 8 k.p. było bezprzedmiotowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

