

Sygn. akt II PSK 39/22

POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa I. M.
przeciwko Bibliotece Gminy [...]
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 marca 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu
z dnia 20 października 2021 r., sygn. akt IV Pa 40/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Elblągu, wyrokiem z dnia 20 października 2021 r., oddalił apelację Biblioteki Gminy [...] od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 25 czerwca 2021 r., mocą którego zasądzone od pozwanej na rzecz I. M. kwotę 17.085,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska w trybie natychmiastowym, równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W sprawie ustalono, że strony łączył stosunek pracy od 1 sierpnia 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na stanowisku bibliotekarza, następnie - od 1 marca 2008 r. - na podstawie powołania na stanowisku kierownika. I. M. została powołana na stanowisko kierownika Biblioteki Gminy [...] (dalej Biblioteka)

po przeprowadzeniu konkursu i pracę na tym stanowisku wykonywała do chwili rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 1 stycznia 2012 r. stosunek pracy wygaś z mocy prawa (w chwili wejścia w życie 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, dalej ustawa nowelizująca), po czym był kontynuowany na tych samych, co przed 1 stycznia 2012 r. zasadach, w związku z czym doszło – w ocenie Sądu Okręgowego – do nawiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany.

Zarządzeniem Nr [...] Wójta Gminy [...] z dnia 15 lutego 2021 r. powódka została odwołana ze stanowiska Kierownika Biblioteki, co było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W pierwszej kolejności Sąd odwoławczy zgodził się z przyjętą przez Sąd Rejonowy koncepcją, że w omawianej sprawie doszło do nawiązania stosunku pracy w drodze powołania na stanowisko dyrektora instytucji kulturalnej *per facta concludentia*. Dalej, w ocenie tego Sądu uprawnienia wójta jako osoby reprezentującej organizatora instytucji kulturalnej, względem dyrektora takiej instytucji jako jej pracownika ograniczają się jedynie do nawiązania stosunku pracy z dyrektorem tej instytucji w drodze powołania oraz do rozwiązania takiego stosunku, ale tylko w przypadkach przewidzianych w ustawie o prowadzeniu działalności kulturalnej. W ujęciu normatywnym - wprawdzie dopuszczalne jest wydawanie przez kierownika urzędu obsługującego organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego poleceń służbowych dyrektorowi samorządowej instytucji kultury, ale biorąc pod uwagę zakres prawnie zabezpieczonej samodzielności tego podmiotu - zarówno w odniesieniu do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, jak i merytorycznej, organizacyjnej i finansowej działalności instytucji kultury - możliwość ta jest czysto iluzoryczna. Dlatego, na gruncie niniejszej sprawy dyrektor biblioteki sam mógł przyznać sobie urlop, czy wypłacić nagrody, wydawać polecenia wyjazdów służbowych i nie wymagało do tego zgody czy choćby aprobaty wójta. Mimo zatem postanowienia statutu, zgodnie z którym to wójt gminy w stosunku do dyrektora biblioteki wykonuje czynności z zakresu prawa pracy, to – w ocenie Sądu Okręgowego – było ono sprzeczne z art. 17 ustawy o działalności

kulturalnej i jako takie nie mogło mieć zastosowania w sprawie, co wynika wprost z art. 9 § 3 k.p.

Ponadto odwołanie powódki nastąpiło z naruszeniem prawa, gdyż pozwana nie zasięgnęła opinii działającego na terenie gminy [...] stowarzyszenia zawodowego, o którym mowa w art. 15 ust. 1 ustawy o prowadzeniu działalności kulturalnej.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, to jest art. 15 ust. 1 i 6 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz art. 68² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 40).

Nadto, w ocenie skarżącej, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z racji naruszenia art. 105 k.p. w związku § 8 ust. 1 i 2 Statutu Biblioteki, art. 41 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. ustawy o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530) oraz art. 77⁵ k.p. i art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 70 § 3 k.p. w związku z art. 69 i 9 § 3 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Powołując się na przesłankę z art. 398² § 1 pkt 2 k.p.c., skarżący powinien wykazać, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany dotychczasowej wykładni, podania, na czym polegają wątpliwości związane z ich rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia danej sprawy.

Zgodnie z art. 17 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, instytucją kultury zarządza i reprezentuje na zewnątrz dyrektor danej placówki. Jest on powoływany i odwoływany przez organizatora po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w danej instytucji oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez określoną instytucję. Jednocześnie w art. 15 ust. 7 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej zastrzega się, że w sprawach dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie przepisy art. 68-72 k.p. Przepis ten jednoznacznie wskazuje, że dyrektor instytucji kultury jest pracownikiem, którego stosunek pracy powstaje w drodze powołania. Z treści art. 15 ust. 1 ustawy wynika również, że odwołanie dyrektora instytucji kultury przez organizatora następuje w tym samym trybie, co jego powołanie, zatem wymaga zasięgnięcia opinii związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych, właściwych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności przez instytucję kultury.

W dniu 1 stycznia 2012 r. stosunek pracy łączący strony wygaś z mocy prawa, jednakże okoliczność, że I. M. niewątpliwie pełniła obowiązki kierownika Biblioteki bez formalnego aktu powołania w okresie do dnia 15 lutego 2021 r., to jest dnia wydania zarządzenia Nr [...] Wójta Gminy [...] w sprawie odwołania jej ze stanowiska Kierownika Biblioteki, a także stwierdzenie, iż zatrudnienie dyrektora samorządowej instytucji kultury opiera się na powołaniu jako jednej z podstaw nawiązania stosunku pracy, pozwala zaaprobować twierdzenie, że doszło do powołania jej w sposób konkludentny na stanowisko kierownika Biblioteki na czas określony. Niewątpliwe z faktu, że doszło do ustania stosunku pracy z mocy ustawy (wygaśnięcia tegoż stosunku z mocy ustawy), a jednocześnie z okoliczności, że dotychczasowy kierownik instytucji kultury kontynuowała nie tylko pracę w niej, lecz także wykonywała obowiązki kierownika wynika w sposób jednoznaczny i oczywisty, iż doszło do nawiązania kolejnego stosunku prawnego między powódką a organizatorem, w miejsce stosunku, który zakończył się z mocy prawa. A zatem na gruncie niniejszej sprawy nie zachodzi wątpliwość, że przez dopuszczenie powódki do wykonywania obowiązków Kierownika Biblioteki powołana została przez organizatora w sposób dorozumiany na stanowisko kierownika tej instytucji kultury,

na czas określony, odpowiadający minimalnemu okresowi powołania przewidzianemu w art. 15 ust. 2 ustawy. W konsekwencji, co podkreślał Sąd Okręgowy, znajdowały w stosunku do niej zastosowanie przepisy art. 15 ust. 6 ustawy o prowadzeniu działalności kulturalnej, określające przesłanki odwołania dyrektora instytucji kultury powołanego na czas określony przed upływem tego okresu. Funkcjonowanie instytucji kultury wymagało bowiem sprawowania przez określoną osobę funkcji jej dyrektora, przy czym ówczesne obowiązujące przepisy nie przewidywały tymczasowego powierzania zarządzania instytucją kultury do czasu powołania dyrektora wyłonionego w trybie przepisów art. 15 ustawy. Otwierający taką możliwość, art. 16a ustawy nowelizującej został bowiem wprowadzony do systemu prawnego z dniem 30 listopada 2015 r., przez art. 14 pkt 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1505).

W orzecznictwie wskazuje się, że celem wprowadzenia regulacji dopuszczających powoływanie dyrektorów instytucji kultury wyłącznie na czas określony o ustawowo wskazanych minimalnych i maksymalnych granicach, wprowadzenie określonego trybu ich odwoływania oraz ustanowienie zamkniętego katalogu przesłanek umożliwiających odwołanie dyrektora instytucji kultury przed upływem tego okresu, jednoznacznie wskazuje na zamiar ustawodawcy wzmocnienia pozycji i niezależności dyrektora instytucji kultury względem organizatora, z którym to celem w oczywistej i rażącej sprzeczności pozostawałoby zaaprobowanie niepowoływania dyrektora instytucji kultury i zarządzania tą instytucją za pomocą osób nieformalnie umocowanych przez podmioty tworzące instytucje kultury (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 lipca 2020 r., II OSK 3320/19, LEX nr 3181053). Podsumowując, przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej regulują szczegółowo tryb powołania i odwołania dyrektora instytucji kultury, minimalny i maksymalny czas zatrudnienia na podstawie powołania oraz wymóg zawarcia umowy o zarządzanie instytucją kultury, bez której do powołania dyrektora dojść nie może. Organizator może ponadto powierzyć zarządzanie instytucją kultury tzw. zarządcy, którym może być zarówno osoba fizyczna, jak i prawna. Umowa o zarządzanie instytucją kultury przewidziana w art. 15a ustawy kwalifikowana jest jako nienazwana umowa prawa

cywilnego. Zawarcie tego typu umowy z osobą fizyczną prowadzi do nawiązania typowego kontraktu menedżerskiego, który nie jest umową o pracę. Z wyraźnej woli ustawodawcy wynika zatem, że zarządzanie instytucją kultury przez osobę fizyczną może być realizowane jedynie na podstawie dwóch typów stosunków zatrudnienia – pracowniczego powołania, do którego stosuje się przepisy prawa pracy lub umowy o zarządzanie (kontraktu menedżerskiego), do którego stosuje się przepisy prawa cywilnego. Podstawą zatrudnienia nie może być zatem umowa o pracę (zob. A. Rycak: [w:] K.W. Baran i Z. Góral (red.), System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, LEX-el). Zatem interpretacja art. 68 k.p. jako przepisu wprowadzającego szczególną podstawę nawiązania stosunku pracy, odrębną od powszechnego sposobu, którym jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę, musi mieć charakter ścisły. Za ścisłą interpretacją art. 68 k.p. przemawia również wzgląd na stabilizację zatrudnienia, które w przypadku powołania doznaje istotnego osłabienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 201/16, LEX nr 2397620).

Na marginesie należy dodać, że w wyroku z dnia 15 października 2014 r., I PK 43/14 (LEX nr 1628906), Sąd Najwyższy uznał, że pojęcie „stowarzyszenia twórcze” wymienione w art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej obejmuje wszelkie stowarzyszenia, które funkcjonują na terenie działania organizatora, zrzeszające twórców lub prowadzące i inspirujące działalność twórczą, które z uwagi na przedmiot i cel swojej działalności współpracują czy też powinny współpracować z daną instytucją kultury. W ocenie Sądu Najwyższego, nie powinno ograniczać się tego pojęcia do tych organizacji, które zrzeszają twórców czy zajmują się działalnością twórczą w rozumieniu prawa autorskiego, co wynikać ma z wykładni celowościowej analizowanego przepisu. W odniesieniu do obowiązkowej procedury konsultacji tak szerokie rozumienie terminu „stowarzyszenia twórcze” wymaga podjęcia przez organizatora wysiłku ustalenia, jakie dokładnie stowarzyszenia i inne organizacje twórcze działają na terenie objętym zakresem działalności organizatora.

Rozpatrując drugą przesłankę, należy w pierwszej kolejności wskazać, że oczywistość naruszenia ma miejsce wówczas, gdy jest ono widoczne *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w

szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia. O przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania nie decyduje przy tym samo oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego przez sąd, który wydał zaskarżone orzeczenie, lecz sytuacja, w której spowodowało ono wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżąca wskazuje naruszenie art. 105 k.p. w związku § 8 ust. 1 i 2 Statutu Biblioteki, zgodnie z którym pracownicy szczególnie wyróżniający się w pracy mogli otrzymywać nagrody. Zgodnie natomiast z § 13 pracownik miał prawo do rocznej nagrody regulaminowej w wysokości odpowiadającej 8,5% wynagrodzenia rocznego oraz nagrody z zaoszczędzonego funduszu płac. Nagrody te, zarówno odpowiednik „trzynastki”, jak i nagroda z zaoszczędzonego funduszu płac, „zostają wypłacone na koniec roku kalendarzowego”. Takie zaś uwarunkowania nie pozwalają zakwalifikować tego świadczenia jako nagrody w rozumieniu art. 105 k.p.

O charakterze świadczenia czy jest ono premią czy nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych.

W zakresie naruszenia art. 41 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 77⁵ k.p. należy jedynie stwierdzić, że art. 41 ustawy o pracownikach samorządowych jest typowym przepisem odwoławczym, gdyż nie tworzy odrębnych uprawnień, a odnosi się jedynie do

Kodeksu pracy, który w art. 77⁵ zawiera delegację dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Akt ten określa w szczególności wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju – walutę, w jakiej jest ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

Oczywista zasadność nie zachodzi również w odniesieniu do art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 70 § 3 k.p. w związku z art. 69 k.p. i art. 9 § 3 k.p. Można tu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21 (LEX nr 3343351), zgodnie z którym miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Wiąże się z tym konieczność ustalenia, kogo należy zaliczyć do kręgu osób, do wiadomości których musi dotrzeć wiedza o konkretnych zachowaniach pracownika, dających podstawę do bezzwłocznego zakończenia z nim umowy o pracę. Taka okoliczność – jak wskazał Sąd Okręgowy – miała miejsce, gdy powódka została zapoznana z treścią protokołu pokontrolnego już w listopadzie 2020 r. i odniosła się na piśmie do jego treści, a najpóźniej w dniu 5 grudnia 2020 r. nastąpiło spotkanie powódki z wójtem, podczas którego powódka ponownie odniosła się do protokołu kontroli i zwróciła się do wójta z prośbą o podanie, jakie czynności ma zamiar on podjąć w związku z wnioskami wynikającymi z tej kontroli. Biorąc pod uwagę, że ostatecznie protokół kontroli został w dniu 30 grudnia 2020 r. podpisany przez wójta, bez uwzględnienia uwag powódki, to najpóźniej od tego zdarzenia należałoby liczyć miesięczny termin do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia.

Również tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca nie wykazała. Dlatego Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

