

POSTANOWIENIE

Dnia 24 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. D.

przeciwko Agencji w W.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie, odszkodowanie za dyskryminację,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 maja 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 14 października 2021 r., sygn. akt XIII Pa 180/20,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 14 października 2021 r., oddalił apelację K. D. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 2 października 2020 r., mocą którego zasądzono od Agencji w W. na jego rzecz 50.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz 5.250 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że K. D. po przejściu etapu rekrutacji na kurs kontrolerów ruchu lotniczego został zatrudniony w P. (dalej jako Agencja) na podstawie umowy o pracę z 22 września 2014 r., zawartej na czas określony do 31

grudnia 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.680 zł miesięcznie. W umowie o pracę zastrzeżono, że dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia.

W trakcie szkolenia powód zdawał kolejne egzaminy, uzyskiwał pozytywne wyniki szkolenia teoretycznego i praktycznego, a także pozytywną opinię z przebiegu szkolenia w zakresie radarowej kontroli zbliżania (APS). Decyzją Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z 7 grudnia 2015 r. wydano mu licencję praktykanta - kontrolera ruchu lotniczego, uprawniającą do wykonywania czynności praktykanta - kontrolera ruchu lotniczego w celu uzyskania kwalifikacji wymaganych dla przyznania licencji kontrolera ruchu lotniczego. Jest to etap, który kończy szkolenie w ośrodku szkoleniowym w W. Kolejnym etapem szkolenia powoda miało być szkolenie praktyczne w Gdańsku.

Pismem z dnia 10 grudnia 2015 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia doręczenia pisma do końca okresu wypowiedzenia.

Pełniąca obowiązki Prezesa Agencji (M. M., która podlegała bezpośrednio Ministerstwu Infrastruktury i Budownictwa - Departament Lotnictwa) otrzymała polecenie z Ministerstwa, by rozwiązać umowę o pracę z powodem. Przyczyną było zidentyfikowanie na jednym ze zdjęć w mediach społecznościowych (F.) praktykanta na kontrolera ruchu lotniczego w „arafatkach”, co wzbudziło wątpliwości w kontekście bezpieczeństwa ruchu lotniczego. Osobą z tego zdjęcia był praktykant S. G., który przeszedł na islam, zmienił też imię na C., zaś jego zachowanie było uważane w Agencji za kontrowersyjne i budziło wątpliwości co do kwestii bezpieczeństwa. Rozwiązano z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Powód nie znajdował się na tych zdjęciach, nie publikował w mediach społecznościowych swojego wizerunku w „arafatce” ani nie prezentował się jako bojownik islamu. Jeszcze 21 grudnia 2015 r. powód spotkał się z dyrektorem działu kadr, na którym dowiedział się, że decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę była odgórna i nie można na nią w żaden sposób wpłynąć. W następstwie

wypowiedzenia powód ostatecznie nie przystąpił do szkolenia w Zespole Kontroli Ruchu Lotniczego w Gdańsku.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Za zasadne w całości Sąd uznał roszczenie o zasądzenie odszkodowania tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości 50.000 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast Sąd Rejonowy nie uwzględnił roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, a także roszczenia ewentualnego o ustalenie istnienia między stronami stosunku prawnego, polegającego na obowiązku pozwanej wyszkolenia powoda, w tym umożliwienia mu odbycia, na koszt pozwanej, praktyk w jednostce w Ośrodku Kontroli Ruchu Lotniczego w G. lub w dowolnie wskazanym innym ośrodku, zapewniającym radarową służbę kontroli zbliżania oraz umożliwienia mu przystąpienia do egzaminu na licencję ATCL.

W ocenie Sądu Okręgowego, który podzielił ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, względem powoda brak jest jakichkolwiek regulacji prawnych gwarantujących objęcie szczególną ochroną w sytuacji rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Takiej ochrony w sytuacji powoda nie przewidują przepisy kodeksu pracy, a powód nie należał do osób objętych wyjątkiem od zastosowania art. 50 § 3 k.p. i wymienionych w art. 50 § 5 k.p. W ramach zawartej umowy o pracę, powodowi jedynie umożliwiono podjęcie szkolenia w zakresie czynności wykonywanych przez kontrolera ruchu lotniczego. Umowa stanowiła wyrażnie, że powód został zatrudniony na stanowisko praktykanta ruchu lotniczego i nie gwarantowała zatrudnienia u pozwanego pracodawcy i otrzymania licencji kontrolera ruchu lotniczego.

Sąd odwoławczy odniósł się także do regulacji zawartej w załączniku I do rozporządzenia Komisji Europejskiej (UE) 2015/340 z 20 lutego 2015 r., ustanawiającego wymagania techniczne i procedury administracyjne dotyczące licencji i certyfikatów kontrolerów ruchu lotniczego zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008, zmieniające rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 923/2012 i uchylające rozporządzenie Komisji (UE) nr 805/2011. Zgodnie z nimi (vide załącznik) posiadacz licencji praktykanta-kontrolera

ruchu lotniczego, który nie zaczął korzystać z praw wynikających z tej licencji w ciągu roku od dnia jej wydania lub przerwał korzystanie z tych praw na ponad rok, może rozpocząć lub kontynuować szkolenie w jednostce, wyłącznie po poddaniu się ocenie wcześniejszego poziomu wiedzy i umiejętności pod kątem dalszego spełniania wymagań dotyczących posiadania tego uprawnienia, przeprowadzonej przez organizację szkoleniową spełniającą wymagania określone w załączniku III (część ATCO.OR) i certyfikowaną jako organizacja uprawniona do prowadzenia szkolenia wstępnego odpowiedniego dla tego uprawnienia oraz po spełnieniu wymagań szkoleniowych wynikających z tej oceny. Ponieważ powód nie rozpoczął szkolenia praktycznego w G., a tym samym nie zaczął korzystać z uprawnień wynikających z licencji praktykanta- kontrolera ruchu lotniczego w ciągu roku od dnia jej wydania jedyną możliwą drogą do kontynuowania szkolenia, byłaby pozytywna ocena wiedzy i umiejętności powoda wystawiona przez certyfikowaną jednostkę. Powyższe nie oznacza zaś kontynuowanie szkolenia, a jedynie rozpoczęcie go od nowa i tylko pod warunkiem uzyskania pozytywnej oceny.

Sąd odwoławczy wskazał, że pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony, poza sytuacją z art. 50 § 5 k.p. nie ma roszczeń alternatywnych. To oznacza, że w tej sytuacji przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p. Dodatkowo, w sytuacji powoda nie można było odstąpić od reguły wywiedzionej z art. 50 § 3 k.p. z uwagi na treść art. 33 k.p. W sprawie nie było podstaw do zastosowania uchwały Sądu Najwyższego z 17 dnia listopada 2011 r., III PZP 6/11 (LEX nr 1050428). Sytuacji powoda nie zmienia także treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 grudnia 2018 r., P 133/15 (LEX nr 2590235).

Dalej Sąd ten wskazał, że zaskarżając wyrok w przedmiocie przywrócenia go do pracy, powód winien zaskarżyć również punkt wyroku, w którym Sąd pierwszej instancji zasądził na jego rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sytuacja, w której powód zakwestionował jedynie część oddalającą jego roszczenia (o przywrócenie do pracy), domagając się przed Sądem odwoławczym przywrócenia do pracy i mając przy tym zasądzone odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, nie mogła się ostać. Skoro sąd pracy zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie

zamiast żądanego przywrócenia do pracy, powagą rzeczy osądzonej objęte jest także żądanie przywrócenia do pracy. Zasądzenie odszkodowania jest równoznaczne z nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy, co wynika z istoty roszczeń alternatywnych. Jeżeli Sąd drugiej instancji uznałby zasadność apelacji i wydał orzeczenie reformatoryjne, doszłoby do uwzględnienia obydwu roszczeń alternatywnych, co jest niedopuszczalne.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie w całości. We wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania wskazał na istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) o następującej treści: „czy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony realizującemu ścieżkę kariery w zawodach regulowanych praktykanta-kontrolera ruchu lotniczego i kontrolera ruchu lotniczego - o których mowa w art. 94 ust. 6 pkt 4 i 4a ustawy z dnia 3 lipca 2002 roku - Prawo lotnicze (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1970) oraz art. 1 ust. 1 i następne rozporządzenia Komisji (UE) 2015/340 z dnia 20 lutego 2015 r., ustanawiającego wymagania techniczne i procedury administracyjne dotyczące licencji i certyfikatów kontrolerów ruchu lotniczego zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008, zmieniającego rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 923/2012 i uchylające rozporządzenie Komisji (UE) nr 805/2011 (Dz. U. UE L 63/1 z 6 marca 2015 r.) - przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy w wypadku - sprzecznego z prawem i bez wskazania przyczyn, zwłaszcza gdy nastąpiło to z powodów dyskryminacyjnych, a mianowicie z powodu pochodzenia i podwójnego obywatelstwa pracownika - wypowiedzenia mu tej umowy o pracę zawartej na czas określony przez pracodawcę Agencję, będącą jedyną w Polsce jednostką prowadzącą szkolenie wymagane do uzyskania „cywilnej” licencji kontrolera ruchu lotniczego i zatrudniającą „cywilny” personel służb ruchu lotniczego oraz zachodzącą w sprawie nieważność postępowania (art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnioskował o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniając wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania, należy zauważyć, że najdalej idące konsekwencje procesowe wywołuje powołana przez skarżącego przesłanka nieważności postępowania, którą wiąże się ze sprzecznością art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, z art. 6 ust. 1 w związku z art. 13 Konwencji i art. 45 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z art. 379 pkt 4 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy.

W dniu 3 lipca 2021 r., mocą ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1090), wszedł w życie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zgodnie z którym „w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (...) w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy”.

Zasadę rozpoznawania spraw przez sąd w składzie jednego sędziego przyjęto ze względu na pogarszającą się w kraju i na świecie sytuację pandemiczną, grożącą paraliżem wymiaru sprawiedliwości i naruszeniem prawa do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki oraz zagrażającą bezpieczeństwu uczestników postępowania oraz pracowników wymiaru sprawiedliwości (por. uzasadnienie projektu ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Sejm IX kadencji, druk nr 899; por. też

dyskusję na posiedzeniu Komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach w dniu 24 marca 2021 r., [...]

Sąd Najwyższy, wypowiadając się już w tej kwestii przyjął, że tak określone cele są - z punktu widzenia wartości chronionych (w tym zdrowia) przez art. 31 i art. 68 Konstytucji - celami w pełni legitymowanymi (z zastrzeżeniem wymagania proporcjonalności) i korelują np. z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w myśl art. 15 oraz art. 207 i n. k.p. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, LEX nr 3361825).

Kolegialność składu orzekającego, będąca ugruntowaną zasadą w postępowaniach odwoławczych, zapewnia wyższy standard kontroli odwoławczej, pozwala bowiem na kształtowanie się decyzji w drodze dyskursu i ścierania stanowisk, umacnia bezstronność, niezależność i niezawisłość orzekania oraz zwiększa legitymację rozstrzygnięcia sądu w odbiorze społecznym, a tym samym jest pożądana z punktu widzenia właściwej ochrony praw stron i uczestników postępowania (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 2021 r., III CZP 36/20, OSNC 2021 nr 11, poz. 74 i z dnia 7 grudnia 2021 r., III CZP 87/20, Biul.SN 2021 nr 12, s. 8 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2021 r., III CZP 91/20, LEX nr 3273406). Jednakże nie oznacza to jeszcze, że rozpatrywane odstępstwo od zasady kolegialności jest równoznaczne z naruszeniem (zwłaszcza oczywistym) art. 45 ust. 1 Konstytucji, a w dalszej konsekwencji nie oznacza to, że doszło do nieważności postępowania w myśl art. 379 pkt 4 k.p.c.

Należy w tym miejscu podkreślić, że uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r. (III PZP 4/22), zgodnie z którą rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15z¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji

RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) – nie ma zastosowania do postępowań zakończonych prawomocnie przed datą jej podjęcia.

Wnosząc zaś o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, skarżący powinien nie tylko je sformułować, ale również wskazać na powstające na jego tle trudności interpretacyjne, przytoczyć argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen i wykazać, że rozstrzygnięcie zagadnienia będzie istotne zarówno dla oceny skargi kasacyjnej, jak i dla orzecznictwa. Niewystarczające jest zatem samo wskazanie zagadnienia prawnego, ale należy także wskazać na rozbieżności interpretacyjne przy jego rozstrzyganiu.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że umowa na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres, który wyznaczony jest wolą samych stron. Teoretycznie gwarantuje to obu stronom stabilizację stosunku pracy. Kodeks pracy dopuszcza jednak rozwiązanie więzi prawnej przez każdego z kontrahentów (art. 32 § 1 k.p.). Na gruncie niniejszej sprawy znaczenie ma art. 33 k.p., który obowiązywał do 2016 r., a zgodnie z którym przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oznaczało to, że możliwość wypowiedzania umów o pracę na czas określony uzależniona została od woli stron, które mogły w tym celu wprowadzić do treści umowy o pracę klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia strony mogły wprowadzić do treści umowy o pracę nie tylko w chwili jej zawierania, ale również w czasie jej trwania, jeżeli wyraziły taką wolę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNAPiUS 1994 nr 8, poz. 126). Z możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony strony mogły skorzystać w każdym czasie obowiązywania umowy, a nie dopiero po upływie 6 miesięcy jej obowiązywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94, OSNAPiUS 1994 nr 11, poz. 173). W przeciwieństwie do umowy o pracę na czas nieokreślony wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymagało uzasadnienia i nie podlegało konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji nie było

można wypowiedzieć umowy o pracę na czas określony, która została zawarta na okres do 6 miesięcy, oraz takiej, w której treści strony nie przewidywały dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia.

Zgodnie zaś z treścią art. 50 § 3 k.p. (w obowiązującym wówczas stanie prawnym), jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Z brzmienia art. 50 § 1 i 3 k.p. wynika jednoznacznie, że żądanie odszkodowania jest jedynym roszczeniem, jakiego może dochodzić pracownik zatrudniony na podstawie terminowych umów o pracę, któremu wypowiedziano umowę z naruszeniem przepisów (chyba że jednocześnie zachodzi jedna z sytuacji wymienionych w art. 50 § 5 k.p.). Artykuł 50 § 5 k.p. stanowi regulację szczególną, nakazując odpowiednio stosować przepisy art. 45 k.p. (co umożliwia dochodzenie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach) w odniesieniu do wskazanych w nim niektórych grup pracowników objętych ochroną szczególną. Ochroną tą (ostatecznie) objęto pięć różnych grup pracowników. Z uwagi na ochronę rodzicielstwa są to: 1) pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, 2) pracownicy – ojcowie wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo 3) pracownicy/e – inni/e członkowie najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175¹ pkt 3, także w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego; 4) funkcjonariusze związkowi oraz 5) pracownicy w wieku przedemerytalnym. Należy jednak dostrzec, że art. 50 § 5 k.p. stosuje się odpowiednio także do urlopu rodzicielskiego, do urlopu ojcowskiego oraz do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Nietrudno dostrzec, że katalog ten ma charakter zamknięty i nie ma podstaw do twierdzeń przeciwnych. Powołane zaś przez skarżącego wyroki Sądu Najwyższego – pozornie popierające tezę o istnieniu w sprawie zagadnienia prawnego – po uczciwej ich analizie, dowodzą, że żądanie odszkodowania jest jedynym roszczeniem, jakiego może dochodzić pracownik zatrudniony na podstawie terminowych umów o pracę. I tak, w wyroku z dnia 6 września 2006 r., I PK 5/05 (LEX nr 196488), Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony zawartej z lekarzem-rezydentem może nastąpić tylko z przyczyn, które

uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne, wymienionych w § 19 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 sierpnia 2001 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy stomatologów. W razie wypowiedzenia tej umowy bez wskazania przyczyny uzasadniającej jej rozwiązanie, pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 k.p. Przy czym należy podkreślić, że umowa o pracę w ramach rezydentury zawierana jest na podstawie skierowania wydanego przez wojewódzkie centrum zdrowia publicznego na okres odpowiadający okresowi trwania specjalizacji. Nie jest to zatem zwykła umowa o pracę (tak jak u powoda), ponieważ warunkiem jej zawarcia jest stosowne skierowanie. W odniesieniu do powoda fakt powiązania zawartej umowy z czasem trwania szkolenia na kontrolera ruchu lotniczego, nie świadczy o szczególnym uregulowaniu jego sytuacji prawnej jako pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej, w tym o odmiennym reżimie wypowiedzania tego rodzaju umowy, niż przewidziany w przepisach Kodeksu pracy.

Uchwała z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11 (LEX nr 1050428) dotyczy zgola odmiennej sytuacji faktycznej, a mianowicie umowy o pracę zawartej na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.) – wtedy pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział taką umowę przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11 (LEX nr 1297783), uznano, że przewidziana w art. 50 § 5 k.p. możliwość żądania przywrócenia do pracy dotyczy także pracownicy, której wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony, wprawdzie po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo pracownicy. Skoro bowiem przewidziane przepisem art. 50 § 5 k.p. rozwiązanie ma chronić pracownicę przed utratą pracy w związku z macierzyństwem, to zapewnienie osiągnięcia tego celu, jak również efektywności prawa wspólnotowego, nie byłoby możliwe, gdyby nie mogła żądać przywrócenia do pracy, gdy dojdzie do rozwiązania terminowego stosunku już po zakończeniu okresu ochronnego, ale bezpośrednio w związku z korzystaniem z tego okresu. Natomiast ostatni z powołanych przez skarżącego wyroków dotyczy jeszcze innej kwestii, a mianowicie skuteczności mechanizmu zapobiegania nadużywaniu umów

terminowych, ustanowionemu w art. 25¹ k.p. w kontekście umów długotrwałych – np. zawartych na 7 lat (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13 (LEX nr 1475061)). Natomiast powołane przez skarżącego wyroki Trybunału Konstytucyjnego nie uzasadniają, by wprost rozciągać ich skutki na inne niż wskazane w tych wyrokach przypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy.

Na marginesie można dodać, że również Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 grudnia 2008 r. (P 48/2007, LEX nr 465368) orzekł między innymi, że art. 50 § 3 k.p. jest zgodny z konstytucyjną zasadą równości. W uzasadnieniu wskazanego wyroku Trybunał Konstytucyjny przyjął, że zarzut naruszenia przez tę regulację zasady równości, wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP, nie może się ostać, gdyż samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest zbyt szerokim kryterium, by mogło być uznane za cechę relewaną w odniesieniu do rozpatrywanej kwestii. Tym samym Trybunał uznał, że grupa osób charakteryzujących się cechą pozostawania w stosunku pracy (na podstawie umowy na czas określony lub nieokreślony) nie znajduje się w wystarczająco podobnej sytuacji, by traktować je tak samo w zakresie warunków pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzekł z mocy art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]