



Sygn. akt II PSKP 33/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. O.
przeciwko Miejsko - Gminnemu Centrum Kultury i Sportu w C.
o odszkodowanie i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 maja 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 7 marca 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 26 czerwca 2015 r. zasądził od pozwanego Miejsko-Gminnego Centrum Kultury i Sportu w C. na rzecz powoda R. O. kwoty po 15.501 zł tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z nim stosunku pracy i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację. Na skutek skargi kasacyjnej pozwanego Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, uchylił jednak wyrok Sądu drugiej instancji i sprawę przekazał mu do ponownego rozpoznania. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 23 lutego 2018 r. uchylił natomiast wyrok Sądu pierwszej instancji i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Rejonowy w toku ponownego rozpoznania sprawy za okoliczność bezsporną uznał powołanie powoda w dniu 1 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony, na stanowisko dyrektora Miejsko-Gminnego Centrum Kultury w C..

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w dniu objęcia przez powoda stanowiska dyrektora obowiązywała ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (dalej jako ustawa z 1991 r.). W art. 15 tej ustawy była przewidziana forma zatrudniania dyrektorów instytucji kultury - na podstawie powołania na czas określony lub nieokreślony. Powołana ustawa została znowelizowana ustawą z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (dalej jako ustawa zmieniająca). W art. 14 ustawy zmieniającej określono zaś, że wchodzi ona w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, czyli w dniu 1 stycznia 2012 r. Ustawa zmieniająca w części wprowadzającej zmiany do ustawy z 1991 r. – co podkreślił Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę kasacyjną pozwanego – dokonała istotnych zmian w powoływaniu dyrektorów instytucji kultury. Przed zmianą dyrektor był powoływany na czas określony lub nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2012 r. powołanie jest zaś możliwe tylko na czas określony (od trzech do siedmiu lat). Według przepisów przejściowych doszło do dostosowania kwestii zasad powołania (tylko na czas określony) do zastanej (w chwili wejścia w życie ustawy zmieniającej) rzeczywistości, w której część dyrektorów instytucji kultury pozostawała zatrudniona na podstawie powołania na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy przypomniał też, że burmistrz C. w dniu 29 grudnia 2014 r. skierował do powoda pismo, w którym, powołując się na art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej, poinformował go, że stosunek pracy z powołania nawiązany z dniem

1 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony, wygaśnie z mocy prawa z dniem 31 grudnia 2014 r. Burmistrz C. dodatkowo wyjaśnił, że po upływie 3 lat od wejścia w życie ustawy zmieniającej, to jest z dniem 1 stycznia 2015 r., zatrudnieni bezterminowo dyrektorzy samorządowych instytucji kultury tracą swoje stanowiska (zostają odwołani z mocy prawa), chyba że w ciągu 3 lat od wejścia w życie ustawy nowelizującej zostali powołani na to stanowisko na czas określony. Konsekwencją przyjęcia przez pracodawcę, że stosunek pracy powoda wygaś *ex lege*, było z kolei wydanie mu w dniu 31 grudnia 2014 r. świadectwa pracy, w którym jako podstawę prawną zakończenia zatrudnienia wskazano art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej. W dniu 5 stycznia 2015 r. powód wniósł do sądu pracy pozew, zarzucając niezgodność z prawem odwołania go ze stanowiska dyrektora instytucji kultury.

Sąd Najwyższy podkreślił w związku z tym, że w sprawie występują dwa istotne zagadnienia. Pierwsze sprowadza się do określenia sytuacji prawnej powoda, powstałej w wyniku regulacji wprowadzonych ustawą zmieniającą (nowelizującą). Drugie dotyczy relacji zachodzącej między zmianami dokonanymi ustawą nowelizującą a zdarzeniami mającymi miejsce po dniu 1 stycznia 2012 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że Sądy pierwszej i drugiej instancji skupiły swoją uwagę na problemie kwalifikacyjnym i (koncentrując się na stronie podmiotowej) rozważały szeroko, czy pozwany jest ośrodkiem kultury, czy też inną samorządową instytucją kultury. Tymczasem znowelizowana ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej od dnia 1 stycznia 2012 r. nie posługuje się pojęciem „ośrodek kultury” (za wyjątkiem art. 7a ust. 1 i art. 7b ust. 1).

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy stwierdził, że Miejsko-Gminne Centrum Kultury w C. powstało z połączenia Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury w C. i Biblioteki Publicznej Miasta i Gminy C. Odnosząc tę okoliczność do treści art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej stało się więc jasne, że podmiot ten, a właściwie dyrektor stojący na jego czele, został wyłączony z oddziaływania art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej. Sąd Najwyższy zaznaczył jednak, iż powyższa konstatacja (ustalenie, że powód miał status dyrektora ośrodka kultury) nie była równoznaczna ze stwierdzeniem, że wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu. Zwrócił bowiem uwagę, że sposób zatrudniania dyrektorów instytucji kultury od dnia 1 stycznia 2012

r. uległ zmianie i z perspektywy wyznaczonej przez kierunki i zakres tych zmian, postawił zasadnicze pytanie o znaczenie zwrotu użytego w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej, brzmiącego: „przepisów ust. 3 i 4 nie stosuje się do dyrektorów (..) ośrodków kultury”.

Sąd Najwyższy zauważył, że odpowiedź na powyższe zapytanie nie jest możliwa bez uwzględnienia, że od dnia 1 stycznia 2012 r. powołanie na czas nieokreślony straciło podstawę prawną. Nie ma wątpliwości, że art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej przewiduje rozwiązanie wyjątkowe, upoważniające do „pozostania na zajmowanym stanowisku”, co daje podstawę sądzić, że do dyrektorów wymienionych w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej promocja ta „nie stosuje się” i nie pozostali oni po dniu 1 stycznia 2012 r. na zajmowanych stanowiskach. Za najbardziej trafną została przy tym uznana wersja interpretacyjna polegająca na przyjęciu, że osoby wymienione w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej (w tym dyrektorzy ośrodków kultury zatrudnieni na czas nieokreślony) z dniem 1 stycznia 2012 r. zostały odwołane, a precyzyjniej rzecz ujmując - wejście w życie ustawy zmieniającej było równoznaczne z ich odwołaniem. Oznaczało to, że bezterminowy dotychczas stosunek pracy z powołania dyrektorów bibliotek, domów oraz ośrodków kultury (przy uwzględnieniu art. 70 § 2 k.p.) ulegał rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia i z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w tymże okresie.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że doszło w istocie do rozwiązania stosunku pracy z powodem, ale w innej dacie niż ustaliły to Sądy pierwszej i drugiej instancji. Sąd Rejonowy uznając, że „odwołanie” powoda miało miejsce w dniu 1 stycznia 2015 r. wskazał bowiem, iż okres trzymiesięcznego wypowiedzenia upłynąłby w dniu 30 kwietnia 2015 r. Przyjmując natomiast, że wejście w życie ustawy zmieniającej było równoznaczne z odwołaniem powoda (co oznaczało odwołanie ze stanowiska dyrektora Miejsko-Gminnego Centrum Kultury i Sportu w C. z dniem 1 stycznia 2012 r.), upływ 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia nastąpiłby z dniem 30 kwietnia 2012 r. Sądy pierwszej i drugiej instancji nie rozważyły jednak konsekwencji wynikających z rozwiązania stosunku pracy z powołania. Było to zaś o tyle istotne, że powód po dniu 1 stycznia 2012 r. nadal wykonywał pracę dyrektora Miejsko-Gminnego

Centrum Kultury i Sportu w C. W tej sytuacji, w ocenie Sądu Najwyższego, rozstrzygnięcie sprawy zależało od dokonania oceny, czy faktyczne wykonywanie pracy, po rozwiązaniu stosunku pracy z powołania, skutkowało nawiązaniem nowej więzi pracowniczej, a jeśli tak, to jakiego rodzaju i na jaki okres.

Sąd Rejonowy, będąc związany był ustaleniem Sądu Okręgowego w B. (zgodnym ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przy rozpatrywaniu skargi kasacyjnej) co do odwołania powoda ze stanowiska dyrektora samorządowego ośrodka kultury z dniem 1 stycznia 2012 r. tzn. wraz z wejściem w życie ustawy zmieniającej, doszedł do wniosku, że należało zgodzić się z pozwanym, iż nie miały wówczas miejsca bezprawne działania pozwanego, jako że był to szczególny sposób rozwiązania stosunku pracy, narzucony przez prawodawcę i wynikający z norm przejściowych zawartych w ustawie zmieniającej. Zresztą, co słusznie podnosił pozwany, żądanie odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z dniem 1 stycznia 2012 r., jak i roszczenie o wynagrodzenie za 3-miesięczny okres wypowiedzenia, biegnący od tego dnia, w ogóle nie były przedmiotem procesu w tej sprawie, a sąd pracy nie orzeka ponad żądania pracownika, gdyż nie ma do tego podstawy prawnej w obowiązujących przepisach.

Realizując z kolei zalecenia Sądu drugiej instancji w związku z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania, Sąd Rejonowy ustalił, że sprawujący urząd burmistrza w okresie od 1994 r. do dnia 8 grudnia 2014 r. J. U. wspólnie z radcą prawnym i kadrową analizował sytuację powoda w związku z wejściem w życie ustawy zmieniającej zapisy jej art. 8 ust. 4 i 6 i doszedł do przekonania, że powód jako dyrektor ośrodka kultury, powołany wcześniej na czas nieokreślony, powinien mieć zmieniony stosunek pracy z bezterminowego na terminowy, tyle że nie wynikało z ustawy, jaki jest czas na dokonanie tej zmiany, a w szczególności z art. 8 ust. 6 nie dało się wyinterpretować maksymalnego okresu pozostawania powoda w stosunku pracy na dotychczasowych zasadach. Po dniu 1 stycznia 2012 r. powód był więc nadal dyrektorem Miejsko-Gminnego Centrum Kultury i Sportu w C., otrzymywał dotychczasowe wynagrodzenie, a przy tym dobrze wykonywał swoje obowiązki i sprawdzał się jako osoba zarządzająca. Natomiast R. W. - obecny burmistrz C. - niedługo po objęciu funkcji (8 grudnia 2014 r.) otrzymał opinię prawną, z której wynikało, iż stosunek pracy powoda wygasa z dniem 31 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy uznał, że ustalenia te niewiele wniosły do sprawy, gdyż Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę kasacyjną, dokonał zaskakującej dla obu stron interpretacji art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej. O ile bowiem strony spierały się co do tego, czy stosunek pracy powoda nawiązany z powołania na czas nieokreślony zgodnie, czy też niezgodnie z prawem rozwiązał się (wygaś, jak utrzymywał pozwany) z dniem 31 grudnia 2014 r., o tyle Sąd Najwyższy przyjął, że do odwołania powoda powodującego rozwiązanie stosunku pracy z powołania na czas nieokreślony doszło już 3 lata wcześniej, to jest w dniu 1 stycznia 2012 r. Trudno było zatem w takiej sytuacji ustalać, jaki charakter (umowy o pracę, powołania) zamierzały nadać strony stosunkowi prawnemu, który niewątpliwie łączył je w dalszym ciągu po dniu 31 grudnia 2011 r. Było to wręcz niemożliwe, bo przecież żadna ze stron nie zakładała (podobnie zresztą jak Sąd pierwszej i drugiej instancji), że w związku z wejściem w życie (co więcej, w dniu wejścia w życie) ustawy zmieniającej powołanie powoda na czas nieokreślony zakończyło się.

Sąd pierwszej instancji przypomniał, że od dnia 1 stycznia 2012 r. możliwe jest powołanie dyrektora instytucji kultury jedynie na czas określony od trzech do siedmiu lat. Powód, kierując po dniu 31 grudnia 2011 r. Miejsko-Gminnym Centrum Kultury i Sportu w C. jako jego dyrektor, powinien być zatem powołany na to stanowisko na okres od minimum trzy a maksymalnie siedem lat. Z treści art. 68² § 2 k.p. wynika jednak, że powołanie następuje na piśmie. Doktryna opowiada się zaś za skutkiem nieważności powołania dokonanego bez zachowania formy pisemnej. Skoro nie można przyjąć, by powoda legalnie powołano od dnia 1 stycznia 2012 r. na stanowisko dyrektora samorządowego ośrodka kultury, to uprawnione wydaje się wnioskowanie, że stosunek prawny łączący strony od 2012 r. nosił cechy umownego stosunku pracy, nawiązanego przez czynności konkludentne (dopuszczenie powoda do pracy na warunkach sprzed odwołania, wypłacanie mu dotychczasowego wynagrodzenia za świadczoną pracę). Z kolei, wobec przyjętej ustawowo zasady terminowego zatrudniania dyrektorów instytucji kultury należałoby stosunkowi pracy, o którym mowa powyżej, nadać również charakter terminowy. W konsekwencji umowny (terminowy) stosunek pracy ustałby z upływem okresu obowiązywania umowy - najwcześniej w dniu 31 grudnia 2014 r. (po trzech latach), a najpóźniej w dniu 31 grudnia 2018 r. (po siedmiu latach).

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można było pismu z dnia 29 grudnia 2014 r. kierowanemu do powoda przypisywać skutku rozwiązującego stosunek pracy. Było to bowiem pismo informujące o tym, że „stosunek pracy z powołania nawiązany z dniem 1 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony, wygaś z mocy prawa z dniem 31 grudnia 2014 r.”. Pismo zawierało więc oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli pracodawcy. Skoro sam pozwany stał na stanowisku, że „stosunek pracy wygaś z mocy prawa z dniem 31 grudnia 2014 r.” i taka też była treść wydanego powodowi świadectwa pracy, to pozwany nie miał żadnej potrzeby, by składać powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. W przypadku wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy nie mamy bowiem do czynienia z jakimkolwiek oświadczeniem woli, czy też decyzją pracodawcy, bo skutek w postaci definitywnego zakończenia zatrudnienia następuje samoistnie (*ex lege*), bez potrzeby władczego składania oświadczenia woli przez pracodawcę.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, iż w sprawie istniały dwie możliwości; albo stosunek pracy powoda ustał z upływem czasu, na jaki przez fakty konkludentne był nawiązany, albo na skutek braku rozwiązania trwa nadal. W żadnym z tych przypadków powodowi nie służyły jednak roszczenia: o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy i o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Z przyczyn Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 10 października 2018 r. oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 7 marca 2019 r., wydanym na skutek apelacji powoda wniesionej od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 10 października 2018 r., oddalił tę apelację i rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego co do opisanego przez ten Sąd stanu faktycznego, jak również podzielił ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. był związany wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy, według której powód został odwołany ze stanowiska dyrektora z dniem 1 stycznia 2012 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie przyjął jednak, że żadna strona nie zakładała (podobnie jak Sądy obu instancji), że w związku z wejściem w

życie ustawy zmieniającej powołanie powoda na czas nieokreślony zakończyło się w dniu 1 stycznia 2012 r. i w tej sytuacji za możliwe uznał zatrudnienie powoda po tej dacie na podstawie umowy nawiązanej przez czynności konkludentne. Taka umowa - podobnie jak powołanie miały charakter terminowy (od trzech do siedmiu lat).

Sąd drugiej instancji podkreślił wszakże, iż Naczelny Sąd Administracyjny w sprawie II OSR (...) stwierdził, że przez dopuszczenie strony do wykonywania obowiązków dyrektora SCKiP została ona powołana przez organizatora w sposób dorozumiany na to stanowisko na czas określony, odpowiadający minimalnemu okresowi powołania przewidzianemu w art. 15 ust. 2 ustawy czyli na trzy lata. Stan faktyczny w niniejszej sprawie był wprawdzie nieco inny niż w sprawie II OSK (...). Różnica polega zaś na niewydaniu przez burmistrza C. żadnego zarządzenia o odwołaniu powoda. Jednak w obu przypadkach uznano, że stosunek pracy został nawiązany w następstwie czynności dorozumianych. Według Sądu pierwszej instancji, pismo burmistrza C. z dnia 29 grudnia 2014 r. zawierało z kolei oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. Nawiązanie stosunku w podany wyżej sposób nie oznaczało, że ma on charakter bezterminowy, jednakże na podstawie czynności dorozumianych także można określić okres, na jaki umowa została zawarta, a upływ terminu nie daje pracownikowi prawa domagania się odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za hipotetyczny okres wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zauważył równocześnie, że Sąd Rejonowy nie zajął jednoznacznego stanowiska w sprawie, tylko alternatywne. Mimo to żadne z dochodzonych przez powoda roszczeń nie było uzasadnione.

Powód R. O. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 7 marca 2019 r., zaskarżając ten wyrok w części, tj. w punkcie I oddalającym apelację, i zarzucając mu w tym zakresie rażące naruszenie prawa materialnego przez nieuwzględnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności oraz ocenę materiału dowodowego bez jego wszechstronnego rozważenia, a dokładniej:

1. art. 15 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (dalej jako ustawa z 1991 r.), przez jego

niezastosowanie, co skutkowało niezachowaniem szczególnego trybu odwołania powoda ze stanowiska dyrektora Miejsko-Gminnego Centrum Kultury w C. z dniem 1 stycznia 2015 r.;

2. art 15 ust. 7 ustawy z 1991 r. w związku z art. 5 k.p., przez jego niezastosowanie, co skutkowało pozbawieniem powoda ochrony wynikającej z Kodeksu pracy;

3. art. 22 § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, co skutkowało przyjęciem, że strony zawarły umowę na czas określony;

4. art. 11 k.p., przez jego niezastosowanie, co skutkowało przyjęciem, że strony złożyły zgodne oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy na czas określony;

5. art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, co skutkowało przyjęciem, że strony złożyły zgodne oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy na czas określony;

6. art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, co skutkowało przyjęciem, że zachowanie pracodawcy było oświadczeniem wiedzy, podczas gdy zachowanie pracodawcy ujawniło w sposób dostateczny wolę rozwiązania umowy między stronami;

7. art. 70 § 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 32 § 2 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, co skutkowało pozbawieniem powoda ochrony wynikającej z Kodeksu pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku, „jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w B.” i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w innym składzie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy przypomina, że zgodnie z poglądem prawnym wyrażonym w (wydanym uprzednio w sprawie) wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16 (LEX nr 2297413), za najbardziej trafną należy uznać wersję interpretacyjną art. 8 ustawy zmieniającej, zgodnie z którą osoby wymienione w art. 8 ust. 6 tej ustawy (zatrudnione na czas nieokreślony) z dniem 1 stycznia 2012 r. zostały odwołane, a precyzyjniej rzecz ujmując, w nawiązaniu do mechanizmu opisanego w art. 8 ust. 3 i 4 ustawy nowelizującej, wejście w życie tej ustawy było równoznaczne z ich odwołaniem. Oznacza to, że stosunek pracy powoda (jako stosunek pracy z powołania na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora pozwanego) uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia (przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia w tym czasie).

Wymaga z kolei podkreślenia, że w myśl art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy oraz nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Problem związania sądu, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie, a w wyroku z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02 (LEX nr 585801), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że naczelna zasada ustrojowa procesu cywilnego związania sądu ma fundamentalne znaczenie i z tego powodu nie mogą być akceptowane żadne od niej odstępstwa, poza wskazanymi w ustawie (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075 i z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071). Ponadto w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy jest związany nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana, ale także podmiot wnoszący skargę kasacyjną, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy rozpoznający taką skargę (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09, LEX nr 602237 i z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2015 r., I CSK 864/14, LEX nr 1746416).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy w obecnym składzie stwierdza, że w sprawie zostało przesądzone, iż stosunek pracy, łączący skarżącego z pozwanym od dnia 1 stycznia 2009 r. na podstawie powołania na czas nieokreślony, uległ rozwiązaniu (z mocy prawa) po upływie okresu wypowiedzenia liczonego od dnia 1 stycznia 2012 r.

Jak trafnie zauważył jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, rozstrzygnięcie wyżej opisanej kwestii nie daje jeszcze podstaw do oceny, czy roszczenie zgłoszone przez skarżącego jest uzasadnione. Nie ulega bowiem wątpliwości, że jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie przez Sądy *meriti*, wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżący wykonywał pracę na rzecz pozwanego aż do dnia 31 grudnia 2014 r., przy czym (co również nie budzi żadnych wątpliwości w świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego) w okresie tym nadal realizował obowiązki dyrektora pozwanego i otrzymywał dotychczasowe wynagrodzenie. Został więc dopuszczony do pracy, a jego praca była przyjmowana przez pozwanego. Sytuacja uległa natomiast zmianie, gdy w dniu 29 grudnia 2014 r. skarżący otrzymał pismo burmistrza C., w którym burmistrz poinformował skarżącego, że na podstawie art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej łączący strony stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa po upływie 3 lat od wejścia w życie tej ustawy. W rezultacie tych działań doszło też do wydania skarżącemu świadectwa pracy, w którym jako podstawę prawną zakończenia zatrudnienia podano art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej.

Uwzględniając przytoczone okoliczności faktyczne, Sąd Najwyższy uznaje, że rozstrzygnięcie sporu, do którego doszło między stronami postępowania, zależy od dokonania oceny, czy faktyczne wykonywanie przez skarżącego pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z powołania powodowało nawiązanie przez niego nowej więzi pracowniczej z pozwanym, a jeśli tak, to jakiego rodzaju i na jaki okres, a także jaki charakter prawny może być przypisany oświadczeniu burmistrza C. z dnia 29 grudnia 2014 r.

Przystępując do tej oceny, Sąd Najwyższy jest zdania, że wykonywanie przez skarżącego obowiązków dyrektora pozwanego w latach 2012-2014, będące konsekwencją dopuszczenia go do pracy i przyjmowania przez pozwanego jego pracy, a także wypłata na rzecz skarżącego wynagrodzenia w dotychczasowej

wysokości wynikającej z zatrudnienia na stanowisku dyrektora pozwanego to okoliczności, które jednoznacznie świadczą o nawiązaniu między stronami (nowego) stosunku pracy i kontynuowaniu tego stosunku aż do dnia 31 grudnia 2014 r. Wnioskowi temu nie stoi zaś na przeszkodzie brak dokonania przez strony jakichkolwiek czynności „formalnych” po dniu 1 stycznia 2012 r., to jest po wejściu w życie ustawy zmieniającej i ustaniu wcześniejszego zatrudnienia opartego na powołaniu. Stosunek pracy, o ile spełnia kryteria przewidziane dla tego stosunku prawnego, może bowiem zostać zawarty także na podstawie czynności konkludentnych (dorozumianych).

Rozstrzygając (pozytywnie) tę kwestię, Sąd Najwyższy zauważa, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy w grę mogło wchodzić albo dorozumiane powołanie, albo również dorozumiana umowa o pracę. Co do powołania Sąd Najwyższy stwierdza przy tym, że powierzenie stanowiska dyrektora instytucji kultury (państwowej oraz samorządowej instytucji kulturalnej, czyli np. domu kultury) następuje na podstawie aktu powołania, a tryb i zasady dotyczące powołania dyrektora instytucji kultury określa ustawa z 1991 r. Zgodnie z art. 15 ust. 1 tej ustawy, w brzmieniu nadanym przez ustawę zmieniającą, dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury (o ile takie istnieją) oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Zasięganie opinii związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych nie jest zaś konieczne w przypadku wyłonienia kandydata na dyrektora w drodze konkursu, o którym mowa w art. 16 ustawy z 1991 r. Z kolei w myśl art. 15 ust. 2 ustawy dyrektora instytucji kultury innej niż instytucja artystyczna powołuje się na okres od trzech do siedmiu lat, a stosownie do art. 15 ust. 5 ustawy organizator przed powołaniem dyrektora zawiera z nim odrębną umowę w formie pisemnej, w której strony określają warunki organizacyjno-finansowe działalności instytucji kultury oraz program jej działania. Umowa wchodzi w życie z dniem powołania dyrektora. Odmowa zawarcia umowy przez kandydata na stanowisko dyrektora powoduje jego niepowołanie na to stanowisko. W sprawach dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie

przepisy art. 68-72 k.p. Z powołanych przepisów wynika więc szczególny tryb powoływania dyrektorów instytucji kultury, który wymaga przeprowadzenia szeregu czynności poprzedzających samo powołanie. Niezależnie od tego spostrzeżenia trzeba stwierdzić, że zastosowanie w kwestiach nieuregulowanych ustawą z 1991 r. przepisów Kodeksu pracy dotyczących stosunku pracy na podstawie powołania wymaga uwzględnienia wśród nich art. 68² § 2 k.p., który stanowi, że powołanie powinno być dokonane na piśmie. W doktrynie prawa pracy nie ma przy tym zgody co do skutków niezachowania pisemnej formy powołania. O ile bowiem jedni z jej przedstawicieli stoją na stanowisku, że powołanie bez zachowania formy pisemnej nie wywołuje skutku prawnego i art. 29 § 2 k.p. nie ma zastosowania (tak: W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013; M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2014), a nawet, że forma pisemna powołania, zastrzeżona w art. 68² § 2 k.p., jest formą pod rygorem nieważności (*ad solemnitatem*), gdyż powołanie, w myśl § 1 tego przepisu, musi być „doręczone” (tak: L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017), o tyle inni uznają, że zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 69 k.p. należy tu stosować przepisy Kodeksu pracy o umowach zawartych na czas nieokreślony. Przepisem determinującym charakter prawny i skutki niedochowania formy pisemnej jest zatem art. 29 § 3 k.p., co oznacza, że taki akt powołania jest ważny, a właściwy organ powinien niezwłocznie potwierdzić jego treść na piśmie (tak: K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020) oraz że powołanie bez zachowania formy pisemnej jest ważne, za czym przemawia regulacja art. 29 § 5 k.p., zgodnie z którą przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę, a więc pracodawca (lub organ uprawniony do powołania) jest obowiązany do jego potwierdzania na piśmie zgodnie z art. 29 § 2 k.p. (tak: K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021).

Zdaniem Sądu Najwyższego, więcej argumentów przemawia jednak za uznaniem, że powołanie dyrektora instytucji kultury nie może nastąpić w sposób dorozumiany. Przede wszystkim do powstania stosunku pracy na podstawie powołania konieczne jest bowiem oświadczenie (mające często postać aktu o

charakterze władczym – decyzji lub zarządzenia, a w przypadku organów kolegialnych - uchwały) właściwego organu o powierzeniu stanowiska kierowniczego, samodzielnego lub innego związanego z powołaniem (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1980 r., I PZP 2/80, OSNC 1980 nr 7–8, poz. 138). Na podstawie art. 68² § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się przecież bądź w terminie ustalonym w powołaniu (a to zakłada istnienie powołania w formie pisemnej), bądź w dniu jego doręczenia, co również wymaga istnienia formy pisemnej (nie można wszak doręczyć czegoś, co nie jest pismem albo - co najmniej - nie ma innej postaci materialnej). Wprawdzie do powołania w sprawach nieunormowanych stosuje się przepisy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony (art. 69 k.p.) i wobec tego można by sądzić, że uzasadnia to sięgnięcie do art. 29 k.p. (także na podstawie § 5 tego przepisu), z którego wynika, że brak pisemnej umowy o pracę nie powoduje jej nieważności, jednakże za pełni uprawnione należy uznać, że taki wniosek nie jest uzasadniony, jeśli zważyć, że pozostaje on, co już wyżej zostało podkreślone, w kolizji ze sposobem, w jaki (w art. 68² § 1 k.p.) została ujęta kwestia określenia chwili nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania. Ponadto, gdyby rzeczywiście do powołania miały mieć zastosowanie zasady ujęte w art. 29 k.p., to zbędny byłby przepis (art. 68² § 2 k.p.) stanowiący, że powołanie powinno być dokonane na piśmie, skoro również umowa o pracę powinna być dokonana na piśmie. I w nim bowiem, na zasadzie powtórzenia (z czym trudno się zgodzić, chociażby z uwagi na dyrektywę wykładni wynikającą z przyjęcia założenia, że ustawodawca nie powtarza w przepisach tego, co jest już w nich uregulowane), także powinno znaleźć się bowiem stwierdzenie, że w wypadku niedokonania powołania na piśmie pracodawca powinien niezwłocznie potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki powołania. Jednakże ustawodawca tego nie uczynił. Dlatego też skutki niezachowania wymaganej formy pisemnej w wypadku aktu powołania należy inaczej ocenić niż w sytuacji uchybienia wymogowi formy pisemnej przy nawiązywaniu umowy o pracę (por. też W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013). Niezależnie od tych uwag trzeba również podkreślić, że powołanie dyrektora instytucji kultury, o czym była już mowa, musi być poprzedzone szeregiem czynności wymienionych w art. 15 ust. 1 i 5 oraz art. 16

ustawy z 1991 r., których niedochowanie będzie bez wątpienia stanowić naruszenie przepisów o powołaniu, a przez to powodować, że jest ono co najmniej nieskuteczne.

Przedstawiona wyżej argumentacja pozwala również na stwierdzenie, że wątpliwy jest pogląd prawny wyrażony przez Naczelny Sąd Administracyjny w powołanym przez Sąd drugiej instancji wyroku z dnia 22 listopada 2017 r., II OSK 481/16 (LEX nr 2431251), zgodnie z którym możliwe było powołanie w sposób konkludentny na stanowisko dyrektora Samorządowego Centrum Kultury i Promocji Gminy w C. na czas określony, zwłaszcza że został on oparty jedynie na stwierdzeniu, że funkcjonowanie instytucji kultury wymagało sprawowania przez określoną osobę funkcji jej dyrektora oraz że jakkolwiek przepis nie przewiduje konieczności dokonania aktu powołania na stanowisko w formie pisemnej pod rygorem nieważności tej czynności, względnie jej bezskuteczności, co w świetle powołanych wcześniej poglądów doktryny wydaje się co najmniej kontrowersyjne.

Zdaniem Sądu Najwyższego, podobnych jak wcześniej opisane kontrowersji w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie wzbudza natomiast przyjęcie, że skarżącego po dniu 1 stycznia 2012 r. łączyła z pozwanym umowa o pracę zawarta w sposób konkludentny przez dopuszczenie go do pracy. Samo dopuszczenie do wykonywania pracy na stanowisku wymagającym powołania (w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy bez podjęcia w tym celu jakichkolwiek czynności „formalnych”, a nawet bez późniejszego pisemnego potwierdzenia charakteru łączącego strony stosunku prawnego) może być bowiem rozumiane jako przejściowe powierzenie pełnienia obowiązków osobie nieposiadającej statusu pracownika powołanego na to stanowisko. Podstawą stosunku pracy z osobą tylko pełniącą obowiązki pracownika powołanego (p.o.) jest wówczas umowa o pracę (por. L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, WKP 2017). Sąd Najwyższy opowiada się więc za przyjęciem poglądu, zgodnie z którym skuteczne podjęcie pracy na stanowisku wymagającym powołania „bez formalnego powierzenia tego stanowiska aktem powołania” należy traktować jako dorozumiane zawarcie umowy o pracę, której przedmiotem jest pełnienie obowiązków związanych ze stanowiskiem „normalnie” obsadzonym na podstawie aktu powołania.

Rozstrzygnięcie tej kwestii nadal nie kończy jednak sporu powstałego między stronami postępowania. Bez względu na rodzaj stosunku pracy łączącego strony w latach 2012-2014 (powołanie bądź umowa o pracę) istotna jest bowiem długość okresu trwania tego stosunku, która jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych w ogóle nie została ustalona przez strony. Trzeba więc przypomnieć, że jedną z najważniejszych zmian, które zostały dokonane w ustawie z 1991 r. ustawą zmieniającą była eliminacja powołań dyrektorów instytucji kultury na czas nieokreślony i zastąpienie ich powołaniami wyłącznie na czas określony, w przypadku dyrektora instytucji kultury innej niż instytucja artystyczna, od trzech do siedmiu lat (art. 15 ust. 2 ustawy). To przypomnienie jest zaś konieczne z tej przyczyny, że jak uznał Sąd Okręgowy, w odniesieniu do skarżącego mógł to być wyłącznie „czas określony, odpowiadający minimalnemu okresowi powołania przewidzianemu w art. 15 ust. 2, czyli trzy lata”. Wprawdzie należy podkreślić, że Sąd drugiej instancji przyjął takie założenie, posiłkując się stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego zaprezentowanym w powołanym wyżej wyroku z dnia 22 listopada 2017 r., II OSK 481/16, jednakże wymaga zaznaczenia, że stanowisko to nie zostało w żaden sposób uzasadnione ani w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, ani też we wspomnianym wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego. Tymczasem, w ocenie Sądu Najwyższego, brak jakichkolwiek ustaleń stron co do długości trwania zatrudnienia po dniu 1 stycznia 2012 r., przy równoczesnym odwołaniu się do oceny prawnej dokonanej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, w myśl której do osób takich jak skarżący (wymienionych w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej) nie stosuje się art. 8 ust. 3 i 4 tej ustawy i określonego w tych przepisach okresu dalszego pozostawania na stanowiskach (w przypadku dyrektorów samorządowych instytucji kultury nie dłużej niż przez trzy lata od dnia wejścia w życie ustawy – ust. 4), wyraźnie wskazuje na to, że w przypadku skarżącego mogło chodzić o okres od trzech do siedmiu lat, a nie wyłącznie okres trzech lat. Tak bowiem został określony w art. 15 ust. 1 ustawy z 1991 r. czas trwania powołania dyrektora instytucji kultury innej niż instytucja artystyczna. Istotne w tym zakresie jest również ustalenie przez Sąd drugiej instancji, że strony nie miały rozeznania, które przepisy ustawy zmieniającej i w jaki sposób stosować wobec skarżącego, zwłaszcza bezpośrednio

po wejściu w życie tej ustawy, czyli w czasie, w którym skarżący został dopuszczony do dalszego wykonywania obowiązków dyrektora pozwanego bez jakichkolwiek dodatkowych warunków. Treść pisma skierowanego do niego przez burmistrza C. w dniu 29 grudnia 2014 r. przemawiała natomiast za przyjęciem tezy, iż uznał on (błędnie), że w stosunku do skarżącego znajdował zastosowanie art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej, w związku z czym stosunek pracy ustał (jak podano w piśmie „wygasł”) z upływem trzech lat od wejścia w życie przepisów tej ustawy.

Wszystko to sprawia, że zdaniem Sądu Najwyższego wspomniane pismo, którego treść świadczyła o niewłaściwym rozumieniu obowiązujących regulacji prawnych, wbrew odmiennemu stanowisku Sądów obu instancji, nie było oświadczeniem wiedzy, ale oświadczeniem woli, w szczególności jeśli zważyć, że ilustrowało ono stanowisko pozwanego co do niemożności dalszego zatrudnienia skarżącego, co należy uznać za wyraz jego woli, a w efekcie tego oświadczenia doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, bez względu na to, czy było to dorozumiane powołanie, czy też także dorozumiana umowa o pracę. Z przyczyn wcześniej podanych stosunek ów nie został jednak zawarty na czas określony wynoszący trzy lata, po upływie którego doszło do jego rozwiązania na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Podany w tym piśmie natychmiastowy termin ustania stosunku pracy wskazywał zatem na rozwiązanie tego stosunku (z dniem 31 grudnia 2014 r.) bez wypowiedzenia, co powodowało, że nastąpiło ono z naruszeniem zarówno przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 56 k.p.), jak i (w przypadku przyjęcia, że mamy do czynienia z dorozumianym powołaniem) przepisów dotyczących odwołania pracowników zatrudnionych na podstawie powołania (art. 56 k.p. w związku z art. 69 k.p. i art. 70 § 2 k.p.). W takiej zaś sytuacji skarżącemu powinno przysługiwać odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p.

Nie może być natomiast mowy o uwzględnieniu roszczenia skarżącego o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Takie wynagrodzenie przysługuje bowiem pracownikowi przywróconemu do pracy na podstawie art. 57 k.p. oraz – na podstawie art. 49 k.p. (obu tych przepisów skarżący nie powołuje jednak w podstawach zaskarżenia, co powoduje, że ich ewentualne naruszenie w ogóle nie może być przedmiotem analizy w niniejszym postępowaniu kasacyjnym – art. 398¹³

§ 1 k.p.c.) – pracownikowi, wobec którego zastosowano okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego. Tymczasem, jak to już zostało wyjaśnione, stosunek pracy łączący skarżącego z pozwanym w latach 2012-2014 został rozwiązany bez wypowiedzenia, a skarżący nie został przywrócony do pracy oraz bezpowrotnie utracił możliwość wystąpienia z takim roszczeniem, co wyjaśnił już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16.

Konkludując, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w omówionym zakresie uzasadnione są podniesione w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia art. 11 k.p., art. 22 § 1 k.p., art. 29 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. (rozumianego jako równoważna z art. 56 k.p. podstawa roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę) w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie są natomiast uzasadnione pozostałe zarzuty kasacyjne oparte na założeniu, że strony w latach 2012-2014 łączył stosunek pracy na podstawie powołania, w tym zwłaszcza zarzut naruszenia art. 15 ustawy z 1991 r., przez jego niezastosowanie. Stanowisko to jest zaś konsekwencją przyjęcia przez Sąd Najwyższy, że w latach 2012-2014 strony łączył umowny stosunek pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.