

Sygn. akt III PSK 75/21

POSTANOWIENIE

Dnia 13 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa W. G.

przeciwko Centrum Kulturalno - Bibliotecznemu w M.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i ustalenie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13 maja 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 5 marca 2020 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ś., wyrokiem z dnia 30 września 2019 r., uwzględnił powództwo W.G. skierowane przeciwko Centrum Kulturalno-Bibliotecznemu w M. i uznał wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne. Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w Ś., wyrokiem z dnia 5 marca 2020 r., zmienił werdykt Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego na rzecz powoda 11.731,50 zł tytułem odszkodowania.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zarzucił naruszenie: art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych; art. 15 ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 21 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej; art. 39 k.p.; art. 69 pkt. 2 litera „c” k.p. w związku z art. 72 § 3 k.p. w zw.

z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; art. 245 k.p.c., w zw. z art. 243² k.p.c. w zw. z art. 309 k.p.c.

W ocenie powoda skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie zarzutu, że powoda ze stroną pozwaną nie łączył stosunek powołania, ale umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, do której przepisy Rozdziału III, oddziału 1 Kodeksu pracy nie mają zastosowania. Niezależnie od tego, skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w zakresie zarzutu naruszenia art. 72 § 3 k.p. w związku z art. 32 Konstytucji RP, to jest braku ochrony powoda przed utratą zatrudnienia mimo tego, że w chwili wręczenia wypowiedzenia brakowało mu mniej niż 2 lata do uzyskania emerytury.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc wyłącznie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). Zdaniem powoda strony nie łączył stosunek pracy z powołania, ale umowa o pracę. Do aspektu tego nawiązał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, LEX nr 2297413 (na który trafnie powołał się Sąd odwoławczy), przesądzając, że osoby wymienione w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o

organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (zatrudnione na czas nieokreślony) z dniem 1 stycznia 2012 r. zostały odwołane. Precyzyjniej rzecz ujmując, w nawiązaniu do mechanizmu opisanego w art. 8 ust. 3 i 4 tej ustawy, wejście jej w życie było równoznaczne z ich odwołaniem. Jednocześnie Sąd Najwyższy poruszył inny dyskusyjny temat. Wskazał, że problematyczny jest skutek dalszego świadczenia pracy po odwołaniu. Okoliczność ta może oznaczać, że doszło do nawiązania nowej więzi pracowniczej, a jeśli tak, to sporny jest jej rodzaj i okres. W tym zakresie konieczne jest odpowiedzenie na pytanie, czy dopuszczalne jest zatrudnienie z powołania zawarte w sposób dorozumiany (wbrew art. 68² § 2 k.p., który przewiduje formę pisemną). Kwestia ta w literaturze przedmiotu należy do spornych. Alternatywnym rozwiązaniem jest uznanie, że dopuszczenie do pracy po dniu 31 grudnia 2011 r. doprowadziło do zawarcia umowy o pracę. Założenie to nie jest jednak możliwe bez przesądzenia, czy ten rodzaj zatrudnienia może powstać w sytuacji, gdy dla danego stanowiska przewidziane jest zatrudnienie z powołania. Z rozważań tych wynika, że w ocenie Sądu Najwyższego za oboma rozwiązaniami przemawiają ważne argumenty.

Mając na uwadze przedstawione kontrowersje, należy przypomnieć, że Sąd odwoławczy wybrał jedną z możliwych opcji (dopuszczył możliwość dorozumianego zawarcia stosunku pracy z powołania). W skardze kasacyjnej powód twierdzi, że właściwe jest stanowisko przeciwne (zgodnie z którym strony połączyły się umową o pracę). W tych okolicznościach pewne staje się, że nie doszło do kwalifikowanego, jak stanowi art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. „oczywistego” naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego.

Skarga kasacyjna nie może również zostać przyjęta do rozpoznania z uwagi na występowanie istotnego zagadnienia prawnego. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który

nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941).

Zdaniem powoda zagadnienie wymagające wyjaśnienia dotyczy relacji zachodzącej między art. 72 § 3 k.p. i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Można się tylko domyślać, bo w skardze tego nie wyjaśniono, że w ocenie powoda wyrażona w Konstytucji zasada równości i niedyskryminacji wyklucza odczytywanie art. 73 § 3 k.p. w związku z art. 69 pkt 2 lit „c” k.p., czyli że pracownikowi zatrudnionemu z powołania, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do uzyskania emerytury nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Problem ten nie ma charakteru istotnego. Staje się to zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę, że § 3 art. 72 k.p. został powiązany z § 2 tego artykułu. Przewidziano w nim jasny mechanizm ochronny. Polega on na tym, że odwołanie pracownika powołanego w okresie ciąży (w okresie dwuletnim do uzyskania prawa do emerytury) nie skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Efekt ten uzależniony został jednak od jednej zmiennej. Organ odwołujący jest obowiązany zapewnić pracownikowi inną pracę, odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe, a zatrudniony ma wyrazić zgodę na podjęcie innej pracy. Brak akceptacji ze strony pracownika powoduje rozwiązanie stosunku pracy z okresem wypowiedzenia. Nie jest zatem prawdziwa teza na której oparto zgłoszone zagadnienie prawne, że powód pozbawiony został ochrony. Zastosowanie najprostszych reguł wykładni prowadzi do jednoznacznego wniosku, że art. 69 pkt 2 lit „c” k.p. nie kłóci się z art. 73 § 3 k.p., a tym samym nietrafne jest odwoływanie się do ogólnych reguł konstytucyjnych. W tych okolicznościach staje się jasne, że zgłoszone przez powoda zagadnienie prawne nie jest „istotne” w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Cechy takiej bowiem nie posiada zagadnienie, które bez trudu można wyjaśnić na podstawie tekstu ustawy.

Wyłącznie w celach porządkowych trzeba zwrócić uwagę, że powód odmówił przyjęcia stanowiska instruktora w GOK z dotychczasowym wynagrodzeniem, a tym samym pozbawił się ochrony wynikającej z art. 73 § 3 w związku z § 2 zdaniem pierwsze k.p. Pewne jest, że w tych okolicznościach zasady „równościowe” i „antydiskryminacyjne” nie uzasadniają objęcie powoda ochroną ekstraordynaryjną, polegającą na przywróceniu go do pracy na stanowisku dyrektora.

Dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.