



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa B. Z.

przeciwko Miejsko-Gminnej Bibliotece Publicznej w P.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 czerwca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy

z dnia 10 stycznia 2022 r., sygn. akt V Pa 112/21, V Pz 24/21,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo B.Z. przeciwko Miejsko-Gminnej Bibliotece Publicznej w P. (dalej jako Biblioteka lub pracodawca) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

i sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny: Powódka na podstawie zarządzenia nr [...] z dnia 1 marca 2004 r. została powołana na stanowisko dyrektora Biblioteki na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2012 r. zmianie uległ art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 194 ze zm.), w ten sposób, że dyrektorzy instytucji kultury mogą być powoływani na stanowisko tylko na czas określony. Pracodawca powódki nie podjął w związku z tą zmianą żadnych czynności. Powódka po dniu 1 stycznia 2012 r. kontynuowała zatrudnienie na stanowisku dyrektora Biblioteki. W dniu 13 listopada 2018 r. między powódką a Burmistrzem P. została zawarta umowa w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zgodnie z którą kształcenie miało odbywać się od 1 października 2018 r. do 30 września 2019 r. a powódka została zobowiązana do przepracowania u pracodawcy 3 lat od zakończenia nauki. W 2020 r. pracodawca zajmował się weryfikacją prawidłowości działania placówek oraz powołania pracowników. Między innymi kontroli takiej podlegało, że powódka została powołana na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 6 października 2020 r. Burmistrz P. poinformował powódkę, że w związku z art. 8 ust. 4 i 6 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 207, poz. 1230; dalej także jako ustawa nowelizująca) z dniem 31 grudnia 2020 r. wygaśnie jej powołanie na stanowisko dyrektora Biblioteki i tym samym zgodnie z art. 68 § 1¹ k.p. rozwiąże się jej stosunek pracy. W piśmie tym Burmistrz stwierdził, że przez dopuszczenie powódki po dniu 1 stycznia 2012 r. do wykonywania obowiązków dyrektora Biblioteki powołana została ona przez organizatora w sposób dorozumiany na stanowisko tej instytucji kultury na czas określony odpowiadający minimalnemu okresowi powołania przewidzianemu w art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r., to jest od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2017 r. oraz od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. W dniu 25 listopada 2020 r. został ogłoszony konkurs na stanowisko dyrektora Biblioteki, w wyniku którego na to stanowisko została

powołana na okres 5 lat K.M. W dniu 11 stycznia 2021 r. pracodawca doręczył powódce świadectwo pracy, w którym stwierdził, że jej stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na skutek upływu okresu powołania zgodnie z art. 68 § 1¹ k.p. W dniu 22 stycznia 2021 r. do strony pozwanej wpłynął wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę informacji zawartej w pkt 4 ppkt a i wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania - na skutek wypowiedzenia - art. 70 § 1 i 2 k.p. Pracodawca nie uwzględnił tego wniosku.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że wskutek ustawy nowelizującej) doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powódki na stanowisku dyrektora Biblioteki z mocy prawa z dniem 1 stycznia 2012 r. Powódka nadal pełniła dotychczasową funkcję, nie otrzymując od pracodawcy formalnego aktu powołania do pełnienia obowiązków dyrektora na czas określony. Jednak uznać należało, że do powołania powódki na stanowisko dyrektora po dniu 1 stycznia 2012 r. doszło w sposób dorozumiany na czas określony. Powódkę dopuszczono do wykonywania obowiązków dyrektora Biblioteki, które rzeczywiście wykonywała do dnia 31 grudnia 2020 r. W 2020 r. pracodawca, analizując stosunek pracy łączący go z powódką, postanowił uregulować to w sposób zgodny z aktualnymi regulacjami. Zdaniem Sądu słusznie przyjął, że - poczynając od 1 stycznia 2012 r. - należy przyjmować kolejne po sobie minimalne okresy powołania, które wynosiły 3 lata. Ostatni z tych okresów upłynął z końcem grudnia 2020 r. W dacie wcześniejszej pracodawca rozpiął konkurs na stanowiska dyrektora i poinformował powódkę o wygaśnięciu łączącego strony stosunku pracy. Zdaniem Sądu była to jedyna możliwość uporządkowania tej kwestii a pismo z dnia 6 października 2020 r. stanowiło dla powódki jedynie informację o zakończeniu stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną. Sąd nie dopatrył się, by pismo to stanowiło odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora. W ocenie Sądu działanie strony pozwanej było słuszne, gdyż doprowadziło do dostosowania stanu niezgodnego z przepisami do aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że stosunek pracy łączący powódkę ze stroną pozwaną ustał na podstawie art. 68 § 1¹ k.p. Nie było zatem podstaw do zasądzenia na jej rzecz żądanego odszkodowania oraz sprostowania świadectwa pracy, które zostało wydane w sposób prawidłowy.

Po rozpoznaniu apelacji powódki oraz zażalenia pozwanego, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z dnia 10 stycznia 2022 r., V Pa 112/21, V Pz 24/21 w pkt I zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że: zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 26.400 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 lutego 2021 r. do dnia zapłaty (ppkt 1), nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy powódki z 31 grudnia 2020 r. przez wskazanie w jego punkcie 4a informacji, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) (ppkt 2), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (ppkt 3), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 300 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (ppkt 4), nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 1.320 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (ppkt 5); w pkt II oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie, w pkt III. oddalił zażalenie strony pozwanej; w pkt IV zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 465 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowania apelacyjnym i zażaleniowym.

Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, który przyjął, że wskutek wejścia w życie ustawy nowelizującej doszło do wygaśnięcia z mocy prawa z dniem 1 stycznia 2012 r. stosunku pracy powódki na stanowisku dyrektora strony pozwanej. W tym zakresie Sąd drugiej instancji stwierdził, że w całości identyfikuje się z argumentacją prawną zawartą w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16, która doprowadziła Sąd Najwyższy do wniosku, iż osoby wymienione w art. 8 ust. 6 ustawy nowelizującej (do takich osób zalicza się powódka) z dniem 1 stycznia 2021 r. zostały odwołane ze stanowiska (wejście w życie nowelizacji było równoznaczne z odwołaniem). Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu przyjętego przez Sąd pierwszej instancji, że po tej dacie doszło w sposób dorozumiany (bez zachowania trybu konkursowego i formy pisemnej) do powołania powódki na stanowisko dyrektora strony pozwanej (nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania) na czas określony (na kolejne minimalne trzy lata przewidziane w art. 15 ust. 2 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą).

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że skoro Kodeks pracy (który w tym zakresie - wobec braku odmiennej regulacji tej kwestii w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, będzie miał zastosowanie) wymaga dla nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania formy pisemnej, to powołanie dokonane bez zachowania takiej formy jest nieważne. Wprawdzie sankcja ta nie została wprost wskazana w art. 68² § 2 k.p., ale pośrednio przemawia za jej stosowaniem treść § 1 tego artykułu. (por. W. Sanetra [w:] Komentarz do Kodeksu pracy, s. 489; M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, s. 466; Ł. Pisarczyk [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 393; I. Jaroszevska-Ignatowska, G. Spytek-Bandurska: Zatrudnianie i zwalnianie pracowników, Warszawa 2005, s. 76; T. Liszcz: Pozaumowne stosunki pracy [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Prawo pracy RP w obliczu przemian, Warszawa 2006, s. 229, P. Korus [w:] A. Sobczyk (red), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2020; wprawdzie istnieją poglądy przeciwnie, ale trafnie kontruje je A. Giedrewicz-Niewińska [w:] K. Walczak (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2021, komentarz do art. 68²). Powódka po 31 grudnia 2011 r. w żadnym momencie nie otrzymała pisemnego powołania na stanowisko dyrektora strony pozwanej. Istotne jest w tym zakresie także to, że przyjęcie, iż powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy może nastąpić także w sposób dorozumiany rodzić może (tak, jak nastąpiło to w niniejszej sprawie) niepewność co do okresu powołania i konieczność *de facto* arbitralnego przyjęcia minimalnego (trzyletniego) lub maksymalnego (siedmioletniego) okresu powołania, bez istnienia żadnych konkretnych i przekonujących argumentów przemawiających za dokonaniem wyborem.

W ocenie Sądu Okręgowego skoro po 31 grudnia 2011 r. nie mogło być w przypadku powódki mowy o powołaniu jako podstawie nawiązania stosunku pracy a jednocześnie powódka wykonywała czynności pracownicze (z dotychczasowym zakresem obowiązków) oraz praca ta była przyjmowana i wynagradzana przez stronę pozwaną jako pracodawcę, to pozostaje ustalić, jaka była po tej dacie podstawa istnienia więzi pracowniczej między stronami. Taką naturalną podstawę stanowi umowa o pracę i to zawarta na czas nieokreślony. Z zachowania obu stron stosunku pracy wynikało bowiem, że chcą kontynuować stosunek pracy bezterminowo. Sąd drugiej instancji podzielił w tym zakresie pogląd prezentowany w

doktrynie, zgodnie z którym podjęcie pracy na stanowisku obsadzonym na podstawie powołania, bez formalnego powierzenia tego stanowiska aktem powołania, może być potraktowane jako zawarcie przez strony umowy o pracę o pełnienie obowiązków związanych z tym stanowiskiem przez osobę nieposiadającą statusu pracownika powołanego na to stanowisko. Osoby takie są p.o. dyrektorami, kierownikami itp. (zob. Ł. Pisarczyk [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 393). Powódka zatem od 1 stycznia 2012 r. zatrudniona była na podstawie bezterminowej umowy o pracę na stanowisku pełniącej obowiązki dyrektora strony pozwanej.

Doszło jednocześnie do rozwiązania tego stosunku pracy. Świadczy o tym zachowanie pracodawcy, który mocą jednostronnej decyzji doprowadził do unicestwienia więzi pracowniczej między stronami. Wprawdzie zasadą jest, że samo świadectwo pracy jest traktowane jako oświadczenie wiedzy, ale w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, w których pracodawca pisemnie (pismo z 6 października 2020 r.) wyraził jednoznacznie brak woli kontynuowania stosunku pracy, należy takie zachowanie łącznie odczytywać jako jednostronne oświadczenie woli stanowiące wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę z powódką. Nie zawierało ono przy tym prawdziwej przyczyny dokonanego wypowiedzenia (za taką przyczynę nie może być uznana błędna informacja o wygaśnięciu stosunku pracy wobec upływu okresu powołania), zatem naruszało normę art. 30 § 4 k.p. Stanowi to podstawę uznania tego wypowiedzenia za niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p. i zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wynikającego z okresu jej zatrudnienia u strony pozwanej (art. 47¹ k.p.). Odsetki ustawowe (art. 481 § 1 i 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.) od tego odszkodowania zasądzone jednak nie od wskazanej przez powódkę daty wniesienia pozwu, ale od następnego dnia od jego doręczenia (w tym zakresie powództwo zostało oddalone). Konsekwencją uznania, że rozwiązanie stosunku pracy między stronami nastąpiło na skutek wypowiedzenia pracodawcy, było uwzględnienie żądania sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 68 § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że niedochowanie formy pisemnej zastrzeżonej tym przepisem i dopuszczenie do pracy pracownika bez formalnego aktu powołania na stanowisko dyrektora instytucji kultury,

nie skutkuje nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania, lecz dochodzi do nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku osoby pełniącej obowiązki dyrektora instytucji kultury, podczas gdy przepis ten nie określa skutków prawnych niedochowania formy pisemnej, w konsekwencji czego brak jest podstaw przyjęcia bezskuteczności powołania dokonanego bez zachowania formy pisemnej; 2) art. 29 § 2 i 5 k.p., przez ich zupełne pominięcie, podczas gdy z norm tych jednoznacznie wynika, że niedochowanie formy pisemnej nie skutkuje nieważnością umowy o pracę (§ 2) oraz że postanowienie to ma zastosowanie także do innych stosunków pracy niż umowa o pracę (§ 5), w konsekwencji czego ma ono zastosowanie także przy stosunku pracy z powołania, co powinno skutkować uznaniem, iż niedochowanie formy pisemnej nie powoduje bezskuteczności powołania i że możliwe jest nawiązanie stosunku pracy z powołania w sposób konkludentny.

W ocenie skarżącego pracodawcy Sąd drugiej instancji bezzasadnie przyjął, że w przypadku stosunku pracy z powołania, niedochowanie formy pisemnej wymaganej tym przepisem, skutkuje nieważnością takiego powołania i nie dochodzi do powstania stosunku pracy z powołania. Stanowisko to - zdaniem strony pozwanej - jest zupełnie błędne. Gdyby bowiem ustawodawca zamierzał przewidzieć skutek nieważności dla niedochowania formy pisemnej określonej w art 68² § 2 k.p., wówczas sankcję taką zawarłby w tym przepisie. Bezspornie skutku "nieważności" w kontekście regulacji art. 73 § 1 k.c. nie można wywodzić w oparciu o żadną wykładnię. Niezrozumiały i niczym nie uzasadniony jest także pogląd, że za sankcją nieważności przemawia treść art. 68² § 1 k.p. stanowiącego o "doręczeniu powołania". Norma ta - podobnie jak § 2 tego artykułu - nie przewiduje sankcji nieważności. Jest ona spójna z § 2 tego artykułu w zakresie określenia przez ustawodawcę wymaganej formy aktu powołania jako formy pisemnej. Bezspornie "dokument" jako materialny dowód dochowania formy pisemnej może podlegać doręczeniu. Z okoliczności tej w żaden sposób nie można jednak wywodzić, że - przewidując "doręczenie" dokumentu - ustawodawca równocześnie określił skutek prawny w postaci nieważności czynności prawnej dokonanej bez formy pisemnej. Skarżący pracodawca nie zgodził się z poglądem Sądu drugiej instancji, że problemy związane z określeniem czasu trwania powołania dotyczące "konieczności *de facto*

arbitralnego przyjęcia minimalnego (trzyletniego) lub maksymalnego (siedmioletniego) okresu powołania, bez istnienia żadnych konkretnych i przekonujących argumentów za dokonaniem wyborem", przemawiają za uznaniem bezskuteczności powołania (w przypadku dopuszczenia do pracy pracownika na stanowisku z powołania bez formalnego aktu). Problemy Sądu dotyczą zupełnie innego aspektu stosunku pracy i powinny one podlegać ewentualnej ocenie w oparciu o zupełnie inne normy prawne a zwłaszcza dotyczące oceny dowodów. Samo powstanie stosunku pracy z powołania lub jego niepowstanie na skutek niedochowania formy pisemnej, powinno podlegać wyłącznie ocenie w zakresie przepisów prawa regulujących to zagadnienie, a nie ewentualnych innych problemów praktycznych czy dowodowych. Ponadto skarżący pracodawca stwierdził, że Sąd drugiej instancji zupełnie pominął art. 29 § 2 i 5 k.p., które powinien wziąć pod uwagę. W przypadku stosunku pracy z powołania niedotrzymanie formy pisemnej powinno skutkować -jak to wskazał ustawodawca w art 29 § 2 k.p. - obowiązkiem pracodawcy potwierdzenia warunków pracy w formie pisemnej. W świetle powyższych regulacji zupełnie niezrozumiały i nieuzasadniony jest wniosek Sądu Okręgowego dotyczący sankcji nieważności w przypadku niedochowania formy pisemnej przewidzianej w art. 68 § 2 k.p. dla stosunku pracy z powołania. Przeciwnie takiemu wnioskowi wprost przemawia treść przepisów prawnych, których Sąd nie zastosował, to jest art. 29 § 2 i 5 k.p.

Mając na uwadze powyższe strona pozwana wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a z ostrożności procesowej o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowy zarzut sformułowany w skardze kasacyjnej sprowadza się do zakwestionowania stanowiska Sądu drugiej instancji, który przyjął, że nieważne jest powołanie powódki na stanowisko dyrektora strony pozwanej (nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania na tym stanowisku), bez zachowania formy pisemnej. Jednakże wykładnia przyjęta przez Sąd drugiej instancji jest trafna, a tym samym zarzut sformułowany w skardze kasacyjnej jest nieuzasadniony.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą, 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. Z powołanych przepisów wynika szczególny tryb powoływania dyrektorów instytucji kultury, który wymaga przeprowadzenia szeregu czynności poprzedzających samo powołanie. W wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r., I PK 91/16 (LEX nr 2297413) Sąd Najwyższy trafnie wyjaśnił (zinterpretował), jaki był skutek wejścia w życie ustawy nowelizującej w odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów instytucji kultury na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Osoby te z dniem 1 stycznia 2012 r. zostały odwołane a - precyzyjnie rzecz ujmując, w nawiązaniu do mechanizmu opisanego w art. 8 ust. 3 i 4 ustawy nowelizującej - wejście jej w życie było równoznaczne z ich odwołaniem. Odnosząc ten rezultat rozumowania do zatrudnienia pracowniczego, Sąd Najwyższy odwołał się do art. 70 § 2 k.p., co oznacza, że stosunek pracy z powołania dyrektorów bibliotek zawarty na czas nieokreślony uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia (przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia).

Powstawał wówczas problem oceny stanu faktycznego (takiego, jak ustalony w rozpoznawanej sprawie) polegającego na faktycznym (dalszym) wykonywaniu (świadczeniu) pracy na stanowisku dyrektora biblioteki po (wyżej opisanym) rozwiązaniu stosunku pracy z powołania. Rozstrzygnięcie tego problemu sprowadza się do uznania, czy w takim stanie faktycznym następuje nawiązanie nowej więzi

pracowniczej, a jeśli tak, to o jakiego rodzaju stosunek pracy chodzi (stosunek pracy z powołania, czy o umowę o pracę) oraz na jaki okres.

Problem ten (zagadnienie prawne) został trafnie rozstrzygnięty w najnowszym dotyczącym tego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2021 r., II PSKP 33/21 (OSNP 2022 nr 3, poz. 22, zapadłym w tej samej sprawie co wyrok I PK 91/16, po ponownym rozpoznaniu sprawy). Sąd Najwyższy uznał w nim, że podjęcie pracy na stanowisku dyrektora instytucji kultury wymagającym powołania, "bez formalnego powierzenia tego stanowiska aktem powołania", należy traktować jako dorozumiane zawarcie umowy o pracę, której przedmiotem jest pełnienie obowiązków na tym stanowisku. Wykładnia ta jest wynikiem zastosowania w kwestiach nieuregulowanych ustawą z dnia 25 października 1991 r. przepisów Kodeksu pracy dotyczących stosunku pracy na podstawie powołania, co wymagało uwzględnienia art. 68² § 2 k.p., który stanowi, że powołanie powinno być dokonane na piśmie. Sąd Najwyższy zauważył, że w doktrynie prawa pracy nie ma przy tym zgody co do skutków niezachowania pisemnej formy powołania. Zdaniem Sądu Najwyższego (wywiedzionym w uzasadnieniu omawianego wyroku), więcej argumentów przemawia za uznaniem, że powołanie (nawiązanie stosunku pracy z powołania) dyrektora instytucji kultury nie może nastąpić w sposób dorozumiany. Przede wszystkim do powstania stosunku pracy na podstawie powołania konieczne jest 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., OSNC 1980 nr 7-8, poz. 138). Na podstawie art. 68² § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się bowiem 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 artykułu), z którego wynika, że brak pisemnej umowy o pracę nie powoduje jej nieważności, jednakże taki wniosek nie

jest uzasadniony, jeśli zważyć, że pozostaje on w kolizji ze sposobem, w jaki w Kodeksie pracy została określona chwila nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania. Ponadto, gdyby do powołania miały mieć zastosowanie zasady ujęte w art. 29 k.p., to zbędny byłby art. 68² § 2 k.p. stanowiący, że powołanie powinno być dokonane na piśmie, skoro również umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. W art. 68² § 2 k.p. także powinno więc znaleźć się stwierdzenie, że w wypadku niedokonania powołania na piśmie pracodawca powinien niezwłocznie potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki powołania. Jednakże ustawodawca takiej regulacji nie ustanowił. Dlatego też skutki niezachowania wymaganej formy pisemnej w wypadku aktu powołania należy ocenić inaczej niż w razie uchybienia wymaganiu formy pisemnej przy nawiązaniu umowy o pracę (por. w szczególności W. Sanetra [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wydanie III, Warszawa 2013). Nadto należy podkreślić, że powołanie dyrektora instytucji kultury musi być poprzedzone szeregiem czynności wymienionych w art. 15 ust. 1 i 5 oraz art. 16 ustawy z dnia 25 października 1991 r., których niedochowanie bez wątpienia stanowi naruszenie przepisów o powołaniu, a przez to powoduje, że jest ono co najmniej nieskuteczne.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela sposób wykładni powołanych przepisów dokonany w przedstawionym wyroku II PSKP 33/21. Oznacza to zasadność poglądu Sądu drugiej instancji (szczegółowo wywiedzionego z powołaniem się na poglądy prezentowane w literaturze), że strony zawarły w sposób konkludentny umowę o pracę na czas nieokreślony, gdyż powódka świadczyła czynności pracownicze z dotychczasowym zakresem obowiązków a praca ta była przyjmowana i wynagradzana przez stronę pozwaną jako pracodawcę. Trafny jest też pogląd, że ta (konkludentnie zawarta na czas nieokreślony) umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę z naruszeniem (wielu) przepisów dotyczących formy i zasadności tej czynności.

Powołane argumenty zadecydowały o wydaniu rozstrzygnięcia zawartego w sentencji wyroku w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

(I.T.)

[ms]

