

Wyrok z dnia 18 maja 2010 r.

I PK 15/10

Organ dokonujący odwołania pracownika ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, niebędący organem wewnętrznym pracodawcy, powinien złożyć odwoływanemu pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, propozycję innej pracy, odpowiedniej ze względu na kwalifikacje pracownika, w uzgodnieniu z dotychczasowym pracodawcą (art. 72 § 2 i 3 k.p.).

Przewodniczący SSN Halina Kiriło (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 maja 2010 r. sprawy z powództwa Ewy M. przeciwko Skarbowi Państwa - Kuratorium Oświaty w K. o odszkodowanie i uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 24 września 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 3 marca 2009 r. oddalił powództwo Ewy M. przeciwko Skarbowi Państwa - Kuratorium Oświaty w K. o odszkodowanie i uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 8 sierpnia 1992 r. Ewa M. zawarła z Kuratorium Oświaty w K. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wizytatora w Wydziale Szkolnictwa Podstawowego, natomiast począwszy od dnia 24

czerwca 2006 r. pełniła obowiązki Ś. Wicekuratora Oświaty. Na wniosek Ś. Kuratora Oświaty Wojewoda Ś. powołał powódkę z dniem 11 maja 2007 r. na stanowisko Ś. Wicekuratora Oświaty, zaś pismem z dnia 9 maja 2007 r. ustalił jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.550 zł z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1.300 zł i dodatkiem za wysługę lat. W dniu 2 stycznia 2008 r. pracodawca poinformował Ewę M., iż z dniem 1 stycznia 2008 r. jej dotychczasowy stosunek pracy na podstawie mianowania przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na wniosek Ś. Kuratora Oświaty Wojewoda Ś. odwołał powódkę ze stanowiska Ś. Wicekuratora Oświaty z dniem 29 stycznia 2008 r. zaznaczając, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, którego okres upłynie w dniu 30 kwietnia 2008 r. Adresatka odmówiła przyjęcia korespondencji i pismem z tej samej daty zwróciła się do Wojewody Ś. o wyjaśnienie przyczyn tejże decyzji. W odpowiedzi na zapytanie, Wojewoda Ś. poinformował powódkę, iż odwołanie nastąpiło zgodnie z art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) i nie wymagało uzasadnienia. W związku z odwołaniem ze stanowiska Ś. Wicekuratora Oświaty, pracodawca powódki - Kuratorium Oświaty w K. poinformowało zainteresowaną o wyznaczeniu jej na stanowisko starszego wizytatora w Wydziale Strategii Edukacji i Doskonalenia Nauczycieli z wynagrodzeniem miesięcznym brutto na poziomie 2.800 zł plus dodatek za wysługę lat. Powódka zwróciła się do Wojewody Ś. z prośbą o wyjaśnienie treści pisma pracodawcy. W odpowiedzi poinformowano ją, że przedstawione warunki pracy stanowią nową ofertę zatrudnienia. Powódka nie ustosunkowała się jednak do tej propozycji. Natomiast już po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpiła z niniejszym pozwem.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy stwierdził, że w świetle art. 30 ust. 4 ustawy o systemie oświaty podmiotem uprawnionym do odwołania powódki z zajmowanego stanowiska był Wojewoda Ś. Odwołanie nastąpiło zaś z zachowaniem wszystkich warunków wynikających z art. 70 § 1 k.p. i art. 70 § 1¹ k.p. Jednocześnie dochowano określonego w art. 72 k.p. wymagania zapewnienia pracownikowi w wieku przedemerytalnym innej pracy odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych. Skoro powódka nie zaakceptowała zaproponowanych jej warunków zatrudnienia, w myśl art. 70 § 2 zdanie 1 k.p. łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. W sytuacji, gdy powódka nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy, w świetle art. 72 § 2 w

związku z § 3 k.p. bezprzedmiotowe było orzekanie o bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego, albowiem nie wywarło ono żadnego skutku prawnego wobec adresatki. Ewa M. wystąpiła przy tym ze swoimi roszczeniami z naruszeniem terminu z art. 264 § 1 k.p. i nie zachodziły żadne przesłanki do przywrócenia uchybionego terminu. Powódka, posiadając wyższe wykształcenie i kierując w przeszłości zespołami ludzi, dysponowała niezbędną wiedzą z zakresu prawa pracy, stąd też niedochowanie przez nią terminu do wytoczenia powództwa nastąpiło z jej winy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając Sądowi Rejonowemu: 1) błędne przyjęcie, iż przekroczenie terminu do wytoczenia powództwa nastąpiło z winy apelującej, skoro nie została ona pouczona o przysługujących jej środkach prawnych, 2) naruszenie prawa materialnego w postaci art. 72 k.p. w związku z art. 39 k.p., poprzez przyjęcie, że pismo z dnia 8 lutego 2008 r. „o wyznaczeniu powódki starszym wizytatorem” spełnia wymagania pozwalające zwolnić pracodawcę od zachowania ochrony z art. 39 k.p., gdyby zaś przyjąć przeciwnie, to ustalenie początkowego biegu wypowiedzenia powinno przypaść na dzień 26 marca 2008 r., kiedy to powódka otrzymała wyjaśnienie, że pismo z dnia 8 lutego 2008 r. stanowi nową ofertę zatrudnienia i 3) niezasadne obciążenie powódki kosztami postępowania, mimo tego że pracodawca poprzez adresowanie do niej pism o niejasnej treści doprowadził do sporu sądowego. Apelująca wniosła o zmianę orzeczenia i uwzględnienie powództwa lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w pierwszej instancji.

Pozwany w odpowiedzi na apelację domagał się jej oddalenia i zasądzenia od powódki kosztów procesu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 24 września 2009 r. oddalił apelację i odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji uznał za bezsporne, że łączący strony stosunek pracy miał swoje źródło w akcie powołania powódki na stanowisko Ś. Wicekuratora Oświaty w K. z dnia 11 maja 2006 r., dokonany na mocy art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Miała zatem do niej zastosowanie regulacja art. 68 - 72 k.p. W konsekwencji tegoż, zgodnie z art. 70 § 1, § 1¹ i § 2 k. p., powódka mogła być odwołana z zajmowanego stanowiska w każdym czasie w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, przy czym odwołanie powinno nastąpić w formie pisemnej, ale bez potrzeby wskazania przyczyny decyzji tej tre-

ści. W świetle art. 69 k. p. pracownikowi odwołanemu z naruszeniem przepisów w tym zakresie przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie. Zdaniem Sądu Okręgowego pismo pozwanego z dnia 28 stycznia 2008 r. należy zakwalifikować jako czynność prawną odwołania rodzącą skutki właściwe dla wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca dopełnił wymagania formy pisemnej oświadczenia woli, a akt odwołania stał się skuteczny z chwilą umożliwienia powódce zapoznania się z jego treścią. Wtedy też rozpoczął bieg termin wypowiedzenia stosunku pracy i upłynął on w dniu 30 kwietnia 2008 r. Prawdą jest, że pracodawca nie dopełnił wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia powódki o przysługujących jej środkach prawnych. Nie uzasadnia to jednak przywrócenia powódce - z mocy art. 265 § 1 k.p. - określonego w art. 264 § 1 k.p. terminu do złożenia odwołania od rozwiązania stosunku pracy. Zważywszy bowiem na kwalifikacje Ewy M., wynikające z piastowanych przez nią funkcji oraz specyfikę dotychczas wykonywanej przez nią pracy, mogła ona zorientować się w treści kierowanych do niej pism i w sposób adekwatny odnieść ich ośnowę do swojej sytuacji prawnej. Przedmiotowe powództwo, wytoczone w dniu 7 maja 2008 r., jest więc spóźnione, skoro już w korespondencji z dnia 26 marca 2008 r. powódka uzyskała informację o skutkach prawnych odwołania ze stanowiska i propozycji zatrudnienia na nowych warunkach. Łączący strony stosunek pracy uległ zatem rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2008 r. Pismo pozwanego z dnia 8 lutego 2008 r., zgodnie z którym wyznaczono powódce stanowisko starszego wizytatora należało analizować w świetle treści art. 71 k.p. jako propozycję zatrudnienia odwołanego pracownika po upływie okresu wypowiedzenia na nowych warunkach pracy i płacy, nie zaś jako zmianę warunków pracy i płacy w ramach dotychczasowego stosunku zatrudnienia. Przepis ten doznaje modyfikacji w art. 72 § 2 i 3 k.p., zobowiązującym pracodawcę do zapewnienia pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, odpowiedniej pracy ze względu na jego kwalifikacje zawodowe pracy z zachowaniem przez okres równy okresowi wypowiedzenia prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli pracownik nie przyjmie zaoferowanych mu warunków, stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy. Taka zaś sytuacja miała miejsce w niniejszym przypadku, gdyż powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia na nowych warunkach, chociaż z pisma pracodawcy z dnia 26 marca 2008 r. dowiedziała się o charakterze złożonej jej oferty. Przepis art.

72 § 3 k.p. stanowi regulację szczególną w stosunku do art. 39 k.p. i wyłącza przewidzianą w tym ostatnim artykule ochronę wobec pracowników odwołanych ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Wobec prawidłowości zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy orzekł o oddaleniu apelacji z mocy art. 385 k.p.c., zaś o kosztach postępowania drugoinstancyjnego rozstrzygnął w myśl art. 102 k.p.c., mając na uwadze stopień skomplikowania sprawy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 72 § 2 i 3 k.p., polegające na przyjęciu, że dla zachowania szczególnego trybu odwołania pracownika w wieku przedemerytalnym, przewidzianego w tym przepisie, wystarczające jest doręczenie pracownikowi dwóch niezależnych od siebie pism, jednego odwołującego pracownika i drugiego wyznaczającego nowe stanowisko pracy, bez pouczenia o skutkach prawnych nieprzyjęcia oferty oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 265 k.p., przez przyjęcie, iż sama informacja o skutkach odwołania ze stanowiska i propozycji zatrudnienia decyduje o ustaniu przyczyny uchybienia terminu, pomimo że nie zawierała ona pouczenia o przysługujących środkach odwoławczych i uznaniu, że fakt piastowania kierowniczego stanowiska, przy jednoczesnym nieposiadaniu wykształcenia prawniczego, przesądza o zawinieniu w niezachowaniu terminu. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Kielcach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu skargi przyznano, że łączący strony stosunek pracy podlegał regulacji art. 68 - 72 k.p. Nie można jednak zgodzić się z tezą o dochowaniu przez pracodawcę wynikających z art. 72 § 2 i 3 k.p. wymagań w zakresie rozwiązania tegoż stosunku. Skoro powódka w chwili odwołania jej z zajmowanego stanowiska była w wieku przedemerytalnym, to należało wraz z aktem odwołania przedstawić jej nową ofertę pracy i pouczyć o skutkach nieprzyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia. Tymczasem pismo pozwanego z dnia 8 lutego 2008 r. nie zawierało żadnego wyjaśnienia celu wyznaczenia powódce nowego stanowiska pracy. Informację taką powódka otrzymała dopiero w piśmie z dnia 26 marca, doręczonym jej w dniu 28 marca 2008 r. Zatem od tej daty należy liczyć bieg terminu wypowiedzenia stosunku pracy. Niestłusznie też przypisano powódce winę w niezachowaniu terminu do złożenia odwołania od oświadczenia woli pracodawcy. Nie

ulega wątpliwości, że brak pouczenia w piśmie o odwołaniu ze stanowiska o przysługujących adresatce środkach prawnych stanowił wadę złożonego oświadczenia woli. Pouczenia takiego nie zawierało także pismo z dnia 26 marca 2008 r. Fakt piastowania przez powódkę kierowniczego stanowiska w resorcie oświaty nie pozostaje w żadnym związku z wiedzą prawniczą i nie może przesądzać o sposobie rozstrzygnięcia o wniosku o przywrócenie uchybionego terminu. Zwłaszcza, iż sam Sąd Okręgowy uzasadniając orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zwrócił uwagę na stopień skomplikowania sprawy. Skoro tak, to bieg terminu do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu należało liczyć od chwili uzyskania przez powódkę stosownego pouczenia w kancelarii prawnej. W sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, sprowadzających się do pytania, 1) czy dla zachowania legalności odwołania pracownika w wieku przedemerytalnym z zajmowanego stanowiska konieczne jest wyjaśnienie znaczenia przedłożonej mu oferty zatrudnienia i skutków jej nieprzyjęcia, 2) czy niedopełnienie tegoż obowiązku rzutuje na legalność samego odwołania i 3) czy dopuszczalne jest przedłożenie takiego wyjaśnienia w późniejszym czasie oraz 4) od jakiego momentu należy liczyć w takiej sytuacji bieg wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 398¹³ §1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania bądź gdy zarzut taki okaże się nieuzasadniony, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W niniejszej sprawie skarżąca powołała wprawdzie obie podstawy skargi kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. , jednakże wskazany w ramach zarzutu naruszenia przepisów postępowania art. 265 k.p. w rzeczywistości jest również przepisem prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od rozważenia zasadności tego właśnie zarzutu. Warto zatem przytoczyć treść art. 264 § 1 k.p., gdyż to z nim nierozzerwalnie wiąże się unormowanie art. 265 k.p. Przepis ten, mający z mocy art. 69 k.p. zastosowanie także do stosunków pracy nawiązanych na podstawie powołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 148/04,

OSNP 2005 nr 19, poz. 302), kreuje siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, biegnący od dnia doręczenia pracownikowi pisma o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Wobec wątpliwości co do charakteru określonych w tym artykule terminów dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy, Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (OSNCP 1986 nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Sąd oddał więc powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § k.p. Instytucja przywrócenia terminu, o jakiej stanowi art. 265 k.p., nie jest zatem tożsama z tą, o jakiej traktuje art. 168 i nast. k.p.c. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej określonych w tym przepisie roszczeń. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - złożony w nieprzekraczalnym terminie siedmiu dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających tego rodzaju żądanie. Mając na uwadze słuszny interes pracownika i fakt, że przewidziane w art. 264 k.p. terminy dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przezeń niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające *implicite* wniosek o przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007r., II PK 224/06, LEX nr 375697). W przypadku braku pouczenia pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy, wskazany w art. 265 § 2 k.p. tygodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. należy liczyć od dnia uzyskania przez zainteresowanego fachowej informacji prawnej na temat możliwości wystąpienia na drogę sądową ze sto-

sowanymi roszczeniami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 679).

Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487). Przyczyny te to najczęściej stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130). Jedną z okoliczności uzasadniających przychylenie się sądu do wniosku o przywrócenie przekroczonego terminu jest także niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678; z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Usprawiedliwieniem dla opóźnienia we wniesieniu odwołania od rozwiązania stosunku pracy może być również błędne przeświadczenie pracownika o kontynuowaniu zatrudnienia mimo wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/99, OSNP 2000 nr 5, poz. 182) oraz prowadzenie przez strony negocjacji zmierzających do polubownego zakończenia sporu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNP 1995 nr 4, poz. 45 i z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, PiZS 2002 nr 10, s. 38). Owe obiektywne okoliczności muszą być jednak zestawione z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tegoż - móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na

drogę sądową. Warunek ten trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85).

Sądy obydwu instancji podjęły próbę takiej oceny, jednakże nie można podzielić sformułowanych przez nie konkluzji na temat zawinionego przekroczenia przez powódkę terminu wniesienia odwołania od dokonanego przez pozwanego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Przypisując Ewie M. winę w uchybieniu ustawowemu terminowi do wytoczenia powództwa, Sąd Okręgowy eksponował wykształcenie powódki, kwalifikacje wynikające z piastowanej przez nią funkcji oraz specyfikę dotychczas wykonywanej pracy, które powinny pozwolić stronie na adekwatne odniesienie osnowy adresowanych doń pism do jej sytuacji prawnej. Tymczasem Ewa M. posiada wprawdzie wyższe wykształcenie, ale nie jest to wykształcenie prawnicze, a zajmowane przez nią w przeszłości stanowiska nauczyciela, wizytatora i wicekuratora oświaty przemawiają za słusznością tezy o dysponowaniu przez powódkę dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, jednakże jest to doświadczenie w pracy pedagogicznej i w nadzorze pedagogicznego. Powódka nie piastowała funkcji związanych z prowadzeniem spraw kadrowych, wymagających znajomości prawa pracy, w tym przepisów normujących problematykę rozwiązywania stosunków zatrudnienia. Nie można zaś tracić z pola widzenia faktu, że treść kierowanej przez pracodawcę do Ewy M. korespondencji mogła budzić wątpliwości. Po odwołaniu powódki przez Wojewodę Ś. pismem z dnia 29 stycznia 2008 r. z zajmowanego stanowiska w sposób równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę, otrzymała ona z Kuratorium Oświaty w K. korespondencję z 8 lutego 2008 r. informującą o wyznaczeniu jej nowego stanowiska - starszego wizytatora w Wydziale Strategii Edukacyjnej i Doskonalenia Nauczycieli. Tak zredagowane pismo, bez wskazania ustawowej podstawy zaoferowania nowych warunków zatrudnienia i skutków prawnych nieprzyjęcia tejże propozycji, mogło utwierdzić adresatkę w przeświadczeniu, że pomimo odwołania z dotychczasowego stanowiska łączący strony stosunek pracy będzie trwał po upływie okresu wypowiedzenia. Wniosek taki byłby uprawniony, gdyż nawet w przypadku osób nieobjętych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z powołania możliwa jest sytuacja, w której strony uzgadniają warunki

dalszego zatrudnienia na innej podstawie prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 551/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 290). Sytuacja powódki wyjaśniona została dopiero w toku dalszej korespondencji z Wojewodą Ś., aczkolwiek pismo organu odwołującego z dnia 26 marca 2008 r. także nie zawierało pouczenia o konsekwencjach prawnych dotyczących odmowy podjęcia pracy na zaoferowanym jej stanowisku. Trudno zatem obarczać pracownika skutkami nieprawidłowej interpretacji składanych mu przez pracodawcę oświadczeń woli, jeśli podmiot zatrudniający, dysponując odpowiednią obsługą prawną, nieprecyzyjnie tę wolę wyraża w kierowanych do zainteresowanego pismach, zmuszając adresata do występowania z kolejnymi pytaniami w tej materii i poszukiwania fachowej pomocy prawnej. W ocenie Sądu Najwyższego, w ustalonych w trakcie procesu okolicznościach faktycznych sprawy należy przyjąć, że uchybienie przez powódkę terminowi z art. 264 § 1 k.p. do wniesienia odwołania od rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy było przez nią niezawinione, co uzasadnia przywrócenie przekroczonego terminu z mocy art. 265 § 1 k.p.

Przechodząc do kolejnego zarzutu skargi kasacyjnej dotyczącego naruszenia przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. przy ferowaniu zaskarżonego wyroku należy przyznać rację Sądowi Okręgowemu gdy zauważy, iż w kontekście unormowania art. 70 § 1 i 2 k.p. odwołanie pracownika z zajmowanego stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę może nastąpić w każdym czasie, a pracownik nie ma możliwości skutecznego kwestionowania odwołania z uwagi na brak uzasadnionej przyczyny, co więcej - przyczyna ta nie musi być wskazana przez organ odwołujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 170/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 377 i uchwała z dnia 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 182). Akt odwołania powinien jednak spełniać kodeksowe wymagania w tym zakresie, do których należy dochowanie formy pisemnej (art. 70 § 1¹ k.p.), wskazanie właściwego okresu wypowiedzenia z zapewnieniem pracownikowi w tym czasie prawa do wynagrodzenia w wysokości sprzed odwołania (art. 70 § 2 k.p.) i zastosowanie niezbędnego trybu postępowania z art. 72 k.p. oraz przepisów pozakodeksowych wobec osób objętych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. W odniesieniu do pracownika, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych art. 72 § 3 w związku z § 2 k.p. nakłada na organ odwołujący obowiązek zapewnienia innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifi-

kacje zawodowe, przy zagwarantowaniu pracownikowi w okresie wypowiedzenia prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Owa inna praca powinna zapewniać należyte wykorzystanie kwalifikacji pracownika, a więc uwzględniać jego profil wykształcenia, doświadczenie zawodowe, dodatkowo nabytą wiedzę specjalistyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 28/04, LEX nr 122862). Propozycja dalszego zatrudnienia - złożona w trybie przytoczonych unormowań - w sensie prawnym stanowi ofertę, która w myśl art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta w sposób i w terminie przewidzianym. W razie niewyrażenia przez odwołanego zgody na podjęcie innej pracy, stosunek zatrudnienia ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie nowych warunków. Ocena prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z powołania z pracownikiem w wieku przedemerytalnym musi być zawsze dokonywana w kontekście spełnienia wymagania określonego w art. 72 § 3 w związku z § 2 k.p.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że Ewa M. w chwili odwołania ze stanowiska Ś. Wicekuratora Oświaty była w wieku przedemerytalnym w rozumieniu powołanych przepisów i przysługiwała jej ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w tym unormowaniu. Nie ulega też wątpliwości, iż zaproponowane jej na piśmie stanowisko starszego wizytatora w Wydziale Strategii Edukacji i Doskonalenia Nauczycieli Kuratorium Oświaty w K. odpowiadało posiadanym przez powódkę kwalifikacjom zawodowym, co więcej - było ono tożsame z zajmowanym przez nią przed powołaniem na ostatnio piastowaną funkcję. Istota problemu sprowadza się do pytania, czy wspomniana oferta złożona została przez właściwy podmiot i w skuteczny sposób. W tej materii godzi się zauważyć, że art. 72 § 2 k.p. łączy obowiązek złożenia propozycji innej pracy z organem odwołującym. Należy jednak pamiętać, iż organ dokonujący powołania i odwołania ze stanowiska często usytuowany jest poza pracodawcą, którym dla pracownika zatrudnionego na podstawie powołania jest - w myśl art. 3 k.p. - jednostka organizacyjna zatrudniająca go, nawet jeżeli nie posiada ona osobowości prawnej. W doktrynie prawa wyrażany jest pogląd, w świetle którego jeżeli organem odwołującym jest organ pracodawcy, u którego osoba odwołana jest zatrudniona, propozycja innej pracy jest ofertą nawiązania nowego stosunku pracy na innym stanowisku u tego samego pracodawcy. Natomiast organ niebędący organem pracodawcy nie może złożyć skutecznej oferty zatrudnienia kobiety ciężarnej czy pracownika w wieku przedemerytalnym u tego pracodawcy.

Propozycje zewnętrznego organu złożone wobec odwołanego pracownika nie są bowiem wiążące dla samego pracodawcy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zawsze zgodnego oświadczenia woli stron. Zapewnienie innej pracy w tym przypadku może polegać jedynie na złożeniu osobie odwołanej oferty zatrudnienia na stanowisku, którym organ odwołujący dysponuje (Komentarz do art. 72 Kodeksu pracy (w:) R. Celeda, E. Chmielek - Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński: Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2009, wyd. V). Faktem jest, że nawiązanie z wymienionymi pracownikami - po ustaniu stosunku pracy z powołania - nowego stosunku pracy na podstawie umowy o pracę nie może nastąpić bez wiedzy i woli potencjalnego pracodawcy, skoro to on będzie stroną owego stosunku. Przepis art. 72 § 2 i 3 k.p. nie różnicuje jednak sytuacji prawnej pracowników odwołanych, wymienionych w hipotezie zawartej w tym przepisie normy, z uwagi na to, czy organem odwołującym jest organ pracodawcy czy podmiot zewnętrzny. W kontekście uregulowań art. 68 i nast. Kodeksu pracy okoliczność, jaką jest usytuowanie tegoż organu wobec pracodawcy, nie ma zresztą żadnego znaczenia dla określenia stron stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. Niezależnie od tego, czy powołania i odwołania dokonuje organ wewnętrzny czy zewnętrzny wobec podmiotu zatrudniającego pracownika, nie on jest pracodawcą w stosunku pracy z powołania i nie do niego kierowane są roszczenia odwołanego pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W tej roli zawsze występuje jednostka organizacyjna spełniająca kryteria kwalifikacyjne uznania jej za pracodawcę zgodnie z definicją tego pojęcia zawartą w art. 3 k.p. Kontynuacja zatrudnienia powinna zatem nastąpić u dotychczasowego pracodawcy, będącego stroną rozwiązanego stosunku pracy z powołania. Godzi się nadmienić, że często organ powołujący i odwołujący w ogóle nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą kogokolwiek w swoim imieniu i na swoją rzecz. W takich przypadkach nie mógłby on zaproponować odwołanemu pracownikowi żadnych warunków dalszego zatrudnienia, co pozbawiałoby tę grupę pracowników ochrony gwarantowanej we wskazanych przepisach, i tak przecież ograniczonej w stosunku do tej, jaką omawianej kategorii osób zapewniają unormowania art. 39 k.p. i art. 177 k.p. Prawidłowa wykładnia art. 72 § 2 i 3 k.p. prowadzi do wniosku, iż dalsze zatrudnienie odwołanej pracownicy w ciąży lub pracownika w wieku przedemerytalnym kontynuowane jest u dotychczasowego pracodawcy lecz na nowej podstawie prawnej (umowie o pracę), a oferta innej pracy, do której

złożenia zobowiązany jest organ odwołujący, powinna zostać uzgodniona z tymże pracodawcą, jeśli organem odwołującym jest podmiot zewnętrzny względem niego. Propozycja nowej pracy nie musi być złożona jednocześnie z odwołaniem. Jej późniejsze złożenie, choć nie jest wadą aktu odwołania, rzutuje jednak na bieg okresu wypowiedzenia stosunku pracy. Oferta powinna być przy tym konkretna i zrozumiała dla adresata tak, aby zdawał on sobie sprawę z jej znaczenia i mógł prawidłowo na nią odpowiedzieć.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy stwierdzić, że chociaż propozycja Kuratorium Oświaty w K. dotycząca dalszego zatrudnienia Ewy M. na nowym stanowisku pracy zamieszczona została w korespondencji z dnia 8 lutego 2008 r., to oferta ta nie odpowiada wymogom art. 72 § 2 i 3 k.p. W zasadzie dopiero pisemne potwierdzenie tejże propozycji i wyjaśnienie jej znaczenia prawnego przez organ odwołujący, tj. Wojewodę Ś., można uznać za dopełnienie obowiązku objętego dyspozycją wskazanej normy prawnej. Od tego też momentu należy liczyć bieg okresu wypowiedzenia łączącego strony stosunku pracy.

Podzielając formułowane przez skarżącą zarzuty pod adresem wyroku drugoinstancyjnego trzeba zwrócić uwagę na pominięty przez autora skargi kasacyjnej aspekt sprawy. Otóż negując prawidłowość wykładni i zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 72 k.p. przyznał on jednocześnie, iż łączący powódkę z pozwanym stosunek pracy podlegał unormowaniom art. 68 - 72 k.p. Nasuwa się pytanie, czy rzeczywiście. Warto zatem nadmienić, że z poczynionych przez Sąd Rejonowy i podzielonych przez Sąd Okręgowy ustaleń wynika między innymi to, iż Ewa M. została zatrudniona w Kuratorium Oświaty i Wychowania w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 8 sierpnia 1992 r. na stanowisku wizytatora w Wydziale Szkolnictwa Podstawowego, po czym z dniem 24 kwietnia 2006 r. powierzono jej obowiązki Ś. Wicekuratora Oświaty a następnie została powołana na to stanowisko przez Wojewodę Ś. dnia 11 maja 2007 r. Pismem z 2 stycznia 2008 r. pracodawca poinformował powódkę o przekształceniu - z dniem 1 stycznia 2008 r. - jej dotychczasowego stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania w umowny stosunek pracy. Z faktów tych ani Sądy obydwu instancji ani autor skargi kasacyjnej nie wyprowadzili jednak żadnych wniosków prawnych. Przede wszystkim zaś nie zadano pytania, jaki to dotychczasowy stosunek pracy uległ tego rodzaju przekształceniu.

Tymczasem wypada zauważyć, iż stosunek pracy Ewy M. z Ś. Kuratorium Oświaty w K., nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, został

z dniem 1 września 1992 r. przekształcony w stosunek pracy z mianowania dokonanego w trybie przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.). Powódka zachowała status pracownika mianowanego również po nowelizacji tej ustawy aktem zmieniającym z dnia 2 grudnia 1994 r. (Dz.U. Nr 136, poz. 704), mocą którego zniesiono mianowanie jako źródło stosunku pracy, ale utrzymano dotychczasowy charakter tak nawiązanych stosunków zatrudnienia w urzędach państwowych przez okres przejściowy do dnia 31 grudnia 2007 r. Godzi się podkreślić, że z racji powierzonego stanowiska wizytatora w wydziale szkolnictwa podstawowego powódka należała w myśl art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) do kręgu pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej, a jej stanowisko wymienione jest w grupie stanowisk korpusu służby cywilnej pod pozycją XII tabeli IV załącznika nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 996 ze zm.).

Warto zatem przypomnieć, iż o ile ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 402 ze zm.) objęła swoim zakresem podmiotowym tylko nowomianowanych urzędników służby cywilnej, pozostawiając pozostałych pracowników zatrudnionych w administracji rządowej na podstawie mianowania lub umowy o pracę w sferze uregulowań ustawy o pracownikach urzędów państwowych, o tyle kolejne ustawy o służbie cywilnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz z dnia 24 sierpnia 2006 r. (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) obejmowały swoimi unormowaniami wszystkie stosunki pracy na stanowiskach urzędniczych w administracji państwowej, tworzące tzw. korpus służby cywilnej. W takim szerokim ujęciu korpusu służby cywilnej znaleźli się w nim także pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania na zasadach wynikających ze wspomnianej ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Pracownicy ci mieli specjalny, przejściowy status. Nie stawali się oni urzędnikami służby cywilnej, gdyż ten status był zarezerwowany wyłącznie dla pracowników mianowanych na podstawie art. 37 w związku z art. 3 pkt 2 pierwszej i art. 27 w

związku z art. 3 pkt 2 drugiej z powołanych ustaw o służbie cywilnej, ani nie byli pracownikami zatrudnionymi w oparciu o umowy o pracę stosownie do art. 24 i art. 25 pierwszej oraz art. 16 drugiej ustawy. W okresie przejściowym pracownicy ci byli poddani odrębnej regulacji zawartej we wskazanych ustawach o służbie cywilnej.

Wprawdzie zgodnie z art. 136 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z dnia 18 grudnia 1998 r., z chwilą wejścia w życie tegoż aktu pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych w art. 2 stali się z mocy prawa pracownikami służby cywilnej, jednakże miały do nich zastosowanie przepisy art. 137 i art. 138 ustawy. Analizując wzajemne relacje pomiędzy art. 137 i art. 138 powołanej ustawy należy stwierdzić, że co prawda w myśl pierwszego z tych artykułów stosunki pracy nawiązane w urzędach, o których mowa w art. 2, przed wejściem w życie tego aktu, na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, pozostały w mocy do daty oznaczonej pierwotnie na dzień 31 grudnia 2003 r., a następnie na dzień 31 grudnia 2010 r., po czym miały przekształcić się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (chyba że wcześniej w sposób określony w ustawie zostały przekształcone, rozwiązane lub wygasły), ale jeszcze przed owym przekształceniem podlegały one unormowaniom ustawy o służbie cywilnej, a tylko wyjątkowo miały do nich zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych enumeratywnie wymienione w art. 138. Podobna regulacja została zamieszczona w ustawie o służbie cywilnej z dnia 24 sierpnia 2006 r. Przepis art. 110 ustawy stanowił bowiem, iż stosunki pracy nawiązane w urzędach, o których mowa w art. 2, przed wejściem w życie tego aktu, na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, pozostają w mocy nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2007 r. (chyba że wcześniej w sposób określony w niniejszej ustawie zostały przekształcone, rozwiązane lub wygasły), a po tej dacie przekształcają się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przepis art. 111 ust. 1 i 2 powołanego aktu zawierał zaś regulację analogiczną do zamieszczonej w art. 138 ustawy o służbie cywilnej z dnia 18 grudnia 1998 r. Dopiero ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) zasadniczo zmieniła stan prawny dotyczący korpusu służby cywilnej, wykreowany poprzednimi ustawami. Przepis art. 2 aktualnie obowiązującej ustawy o służbie cywilnej nie zawiera odesłania do ustawy o pracownikach urzędów państwowych, gdyż artykuł ten nie ma odpowiednika art. 2 ust. 4 poprzedniej ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r., według którego

stanowiska urzędnicze w urzędach wymienionych w ust. 1 tegoż artykułu mogli zajmować pracownicy w rozumieniu ustawy z dnia 16 września 1982 r. Obydwie pragmatyki służbowe są obecnie rozłączne. W konsekwencji do urzędników służby cywilnej pod rządami ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. nie stosuje się przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Wracając na grunt niniejszej sprawy trzeba zauważyć, że będąc pracownikiem korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy powstał na podstawie mianowania dokonanego z mocy przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych, Ewa M. została powołana zgodnie z art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez kompetentny podmiot (tj. wojewodę na wniosek kuratora oświaty) na stanowisko wicekuratora oświaty, będące również stanowiskiem przynależnym do korpusu służby cywilnej, wymienionym pod tą samą co stanowisko wizytatora pozycją załącznika do wspomnianego rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. Mimo że aktu powołania kreującego stosunek służbowy dokonał podmiot stojący poza jednostką organizacyjną dotychczas zatrudniającą powódkę, jej pracodawcą nadal było Kuratorium Oświaty w K. Nasuwa się więc pytanie, czy rzeczywiście powołanie Ewy M. na stanowisko wicekuratora oświaty implikowało rozwiązanie jej dotychczasowego stosunku pracy z Kuratorium Oświaty w K. i nawiązanie nowego, na innej niż uprzednio podstawie.

Wprawdzie w literaturze prawa wyrażany jest pogląd nawiązujący do zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1996 r., III ARN 51/96 (OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 123), w myśl którego powołanie na stanowisko wicekuratora oświaty, w trybie art. 30 ust. 4 ustawy o systemie oświaty, jest nie tylko powierzeniem stanowiska ale także nawiązaniem stosunku pracy w trybie z powołania w rozumieniu art. 68 k.p. (M. Pilch: Ustawa o systemie oświaty. Komentarz, wydanie 3, Warszawa 2009, s. 355). Trzeba jednak pamiętać, że powołane orzeczenie zapadło w stanie faktycznym sprzed nowelizacji art. 68 k.p., dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) i sprzed objęcia osób zatrudnionych na tychże stanowiskach przepisami kolejnych ustaw o służbie cywilnej. W świetle utrwalanego poglądu doktryny i judykatury można przyjąć, że powołanie stanowi źródło nawiązania stosunku pracy, gdy wynika to z przepisów pozakodeksowych rangi ustawy, a przepisy te wyraźnie lub pośrednio, poprzez odniesienie do innych unormowań danego aktu prawnego, regulujących tryb nawiązywania stosunków pracy osób podlegających

temu aktowi, przewidują tego rodzaju skutek aktu powołania (T. Liszcz: Prawo pracy, Warszawa 2007, s. 210; U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka: Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa, Kraków 2005; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r. I PZP 11/04, OSNP 2005 nr 9, poz. 123, z glosą J. Steliny, GSP-PO 2005, nr 4, s. 117-123 i uchwała z dnia 12 lipca 2007 r., I PK 45/07, OSNP 2008, z glosą K. Paczoski, GSP-PO 2009 nr 2, s. 111-118). Zwraca się przy tym uwagę na występowanie zjawiska powołania pozornego, gdy termin ten używany jest w oderwaniu od fazy nawiązania stosunku pracy w odniesieniu do pracowników już zatrudnionych u danego pracodawcy na innej podstawie niż powołanie. Powołanie oznacza wówczas jedynie powierzenie pracownikowi określonej funkcji, najczęściej kierowniczej. Dochodzi wtedy do modyfikacji treści stosunku pracy w zakresie obowiązków (i ewentualnie uprawnień płacowych), która nie powoduje przekształcenia się stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę lub mianowania w stosunek pracy z powołania. Jeżeli pracownik zostanie odwołany z funkcji, nadal będzie pozostawał zatrudniony w ramach dotychczasowego stosunku pracy, który pod względem treści odzyska kształt sprzed powierzenia mu tej funkcji, co może łączyć się z utratą uprawnień płacowych związanych z jej pełnieniem (A. Dubowik: Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy a reforma prawa pracy, PiZS 2004 nr 6, s. 8).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów rozpoznawanej sprawy godzi się podkreślić, że art. 30 ust. 4 ustawy o systemie oświaty nie stanowi wprost o powołaniu jako podstawie nawiązania stosunku pracy z wicekuratorem oświaty. Takiego trybu nawiązania stosunku pracy nie preferują również unormowania Karty Nauczyciela ani ustawy o pracownikach samorządowych, do których odsyła - w kwestii statusu pracowniczego osób zatrudnionych w systemie oświaty - art. 5b i art. 5d ustawy o systemie oświaty. W świetle przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych i kolejnych ustaw o służbie cywilnej, nie jest to też źródło nawiązania stosunku pracy z pracownikami tychże urzędów ani członkami korpusu służby cywilnej. Powódka w dacie powołania na stanowisko wicekuratora oświaty była zaś zatrudniona u strony pozwanej, a jej stosunek pracy podlegał regulacji (i daleko idącej ochronie) z mocy dwóch wymienionych pragmatyk służbowych. Powierzenie nowego stanowiska nie powinno zatem pogorszyć jej statusu pracowniczego.

Kwestia rzeczywistego źródła łączącego strony stosunku pracy nie była przedmiotem zarzutów kasacyjnych, zatem nie podlega ona rozstrzygnięciu Sądu Najwyższego przy rozpoznawaniu niniejszej skargi. Wiąże się ona jednak z podnie-

sionymi w ramach podstawy naruszenia prawa materialnego zarzutami o tyle, że stawia pod znakiem zapytania zastosowalność wskazanych w tych zarzutach przepisów do sytuacji prawnej powódki.

Z uwagi na omówioną wcześniej zasadność podstawy skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto zaś w myśl art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====