

**Wyrok z dnia 5 maja 2010 r.**

**I PK 201/09**

**Zatrudnienie proboszcza przez parafię Ewangelicko-Augsburską do posług czysto religijnych nie ma charakteru pracowniczego.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 maja 2010 r. sprawy z powództwa Andrzeja B. przeciwko Parafii Ewangelicko-Augsburskiej w K. o ustalenie i zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 23 czerwca 2009 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.820 (dwa tysiące osiemset dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Andrzej B. złożył pozew przeciwko Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w O. i Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas określony do dnia 1 kwietnia 2012 r. na stanowisku proboszcza oraz o zasądzenie od Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w O. kwoty 18.000 zł i od Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w K. kwoty 126.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż strony łączył stosunek pracy nawiązany do dnia 1 kwietnia 2012 r., w ramach którego powód został powołany w wyniku wyborów przeprowadzonych w dniu 17 listopada 1991 r. przez parafian Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w K. na stanowisko proboszcza obu pozwanych Parafii za uzgodnionym wynagrodzeniem 3.500 zł w przypadku Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w K. i 500 zł w przypadku Parafii Ewangelicko - Augsburskiej w O.

Powód od dnia 3 listopada 2003 r. nie był dopuszczany do pracy. Dochodzone kwoty stanowią sumę wynagrodzenia za okres od listopada 2005 r. do listopada 2008 r., tj. wynagrodzenia nieprzedawnionego.

Zarządzeniem z dnia 17 grudnia 2008 r. sprawę o ustalenie stosunku pracy i wynagrodzenie przeciwko Parafii Ewangelicko-Augsburskiej w O. wyłączono do odrębnego rozpoznania. Sprawa toczyła się tylko przeciwko Parafii Ewangelicko-Augsburskiej w K. W odpowiedzi na pozew pozwana Parafia Ewangelicko - Augsburgska w K. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2009 r. oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy, zaś w części dotyczącej zapłaty sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Wydziałowi Cywilnemu w Kaliszu. Wydając powyższe orzeczenie Sąd pierwszej instancji oparł się na następujących ustaleniach faktycznych. Andrzej B. pełnił funkcję Proboszcza Parafii Ewangelicko - Augsburgskiej w K. Uchwałą Konsystorza i Rady Synodalnej z dnia 21 listopada 2003 r. powód został zatrudniony między innymi na stanowisku proboszcza Parafii Ewangelicko - Augsburgskiej w K. Uchwałami Konsystorza Kościoła Ewangelicko - Augsburgskiego w Rzeczypospolitej Polskiej wobec powoda były wszczęte dwa kościelne postępowania dyscyplinarne. Pierwszy raz na mocy postanowienia sądu dyscyplinarnego pierwszej instancji z 2004 r. został przeniesiony na stanowisko proboszcza w P. z dniem 1 lipca 2004 r., jednak powód nie objął tej parafii. Drugim razem w dniu 23 czerwca 2005 r. Konsystorz jako sąd pierwszej instancji orzekł o pozbawieniu powoda prawa do sprawowania urzędu duchownego w Kościele skreślając go z listy duchownych. Kościelny sąd drugiej instancji w dniu 5 listopada 2005 r. podtrzymał uchwałę sądu dyscyplinarnego pierwszej instancji. Powyższe oznacza, że powód nie jest już duchownym w Kościele Ewangelicko - Augsburgskim i nie może zajmować w tym Kościele żadnych stanowisk przewidzianych dla duchownych.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 17 stycznia 2007 r. i wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu [...] powód został skazany za przywłaszczenie kwoty 40.000,00 zł na szkodę Kościoła. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 14 września 2007 r. powód został eksmitowany z pomieszczeń Parafii Ewangelicko - Augsburgskiej w K.

Rozpoznając spór Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski dowodowe z przesłuchania świadków powoda na okoliczność istnienia stosunku pracy. Ferując wyrok

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że księża ewangelicko - augsburscy zajmujący stanowiska proboszcza pełnią swą funkcję na podstawie wewnętrznych przepisów Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w RP. Taki punkt widzenia jest konsekwencją konstytucyjnej zasady rozdziału Państwa i Kościoła, która wyrażona jest w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 73, poz. 323). Zgodnie z tym przepisem Kościół rządzi się w swych sprawach wewnętrznymi przepisami Zasadniczego Prawa Wewnętrznego uchwalonego przez Synod Kościoła. Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji, uznając, iż sprawa zajmowania urzędu proboszcza w pozwanej Parafii jest wewnętrzną sprawą kościoła, oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Apelację od przedmiotowego wyroku złożył powód zaskarżając wyrok w całości, w tym i w punkcie 2 sentencji wyroku, zawierającym postanowienie w przedmiocie przekazania sprawy. Przedmiotowemu wyrokowi powód zarzucił przede wszystkim: 1) nierozpoznanie istoty sprawy przez nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego w zawnioskowanym przez stronę zakresie; 2) naruszenie art. 461 §<sup>1</sup> k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie z uwagi na to, iż w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o roszczenia z nim związane bez względu na wartość przedmiotu sporu właściwy jest sąd rejonowy; 3) naruszenie art. 1, 2, 3, 5 i 22 k.p. w związku z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko - Augsburgskiego w Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 32 i art. 77 Konstytucji RP, przez niewłaściwe ich zastosowanie i błędne uznanie, iż łączący powoda z parafią stosunek prawny nie jest stosunkiem pracy albowiem takie stosunki prawne są wewnętrzną sprawą Kościoła i podlegają wyłącznie przepisom wewnątrzkościelnym.

Wobec powyższego powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Powód powołał się na przepisy Pragmatyki Służbowej Kościoła Ewangelicko - Augsburgskiego, uchwały Synodu Kościoła, w której wskazano, iż „posiadanie urzędu jest warunkiem zatrudnienia, zatrudnienie natomiast nie jest warunkiem urzędu”, co świadczy zdaniem powoda o oddzieleniu urzędu duchownego od faktu jego zatrudnienia w Kościele; na poparcie swojego stanowiska powód powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie, III AUa 1706/05 (OSA 2008 nr 8, poz. 3).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego poczynił dodatkowe ustalenia faktyczne. I tak Sąd Okręgowy ustalił, iż powód Andrzej B. w wyniku wyborów został powołany w dniu 17 listopada 1991 r. na stanowisko proboszcza Parafii Ewangelicko-Augsburskiej w K. W dniu 4 stycznia 1992 r. między powodem a pozwaną parafią reprezentowaną przez Radę Parafialną została spisana wokacja, na mocy której uzgodniono prawa i obowiązki obu stron, ze stwierdzeniem, że Proboszcz jest duchownym Kierownikiem Parafii oraz zwierzchnikiem wszystkich pracujących w Parafii. W wokacji podano, iż proboszcz Parafii w osobie powoda powołany jest do: 1) usługiwania przez głoszenie Słowa Bożego; 2) udzielania sakramentów świętych; 3) pełnienia obowiązków duszpasterskich; 4) nauki religii i otaczania opieką młodzieży; 5) regularnych odwiedzin domowych parafian; 6) troszczenie się o dochody i materialny rozwój Parafii; 7) „świecenia Zborowi swym życiem rodzinnym”. Natomiast pozwana parafia przyznała powodowi: 1) miesięczne wynagrodzenie; 2) prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w przepisach kościelnych; 3) wypłatę raz w roku zasiłku urlopowego; 4) premię świąteczną; 5) mieszkanie; 6) bezpłatne ogrzewanie mieszkania oraz bezpłatne korzystanie z gazu i energii elektrycznej. W punkcie 4 wokacji strony uzgodniły, iż w sprawach nieuregulowanych wokacją obowiązują przepisy prawa kościelnego.

W motywach swego orzeczenia Sąd drugiej instancji wskazał, że Zasadnicze Prawo Wewnętrzne Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 października 1996 r. uchwalone przez Synod Kościoła w § 36 ust. 1 stanowi, iż duchownym zwierzchnikiem Parafii jest Proboszcz, zaś w § 39 ust. 1 normuje, iż wzajemne prawa i obowiązki parafii oraz wybranego proboszcza określa regulamin parafialny oraz wokacja, która wymaga zatwierdzenia przez Konsystorz. Regulamin Parafialny Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej uchwalony przez Radę Synodalną w dniu 18 lutego 2000 r. wskazuje w § 47 ust. 1, iż duchowny wybrany na stanowisko Proboszcza powinien niezwłocznie zgłosić Radzie Parafialnej przyjęcie wyboru i podpisać z nią wokację określającą wzajemne prawa i obowiązki Parafii i wybranego proboszcza. Zdaniem skarżącego powoda owa wokacja *de facto* była umową o pracę. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda, uznając za Sądem Rejonowym, że stosunek pomiędzy Proboszczem a Parafią Ewangelicko - Augsburską - tak jak w niniejszej sprawie - jest sprawą wewnętrzną Kościoła Ewan-

gelicko - Augsburskiego z uwagi na zasadę rozdziału Kościoła od Państwa unormowaną zarówno w art. 25 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej jak i w wyżej powołanej ustawie o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej.

Skargę kasacyjną od powyższego orzeczenia wniósł powód, zarzucając mu: 1) naruszenie art. 1, 2, 3, 5 i 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego w RP w związku z art. 30, 32, 45 i 77 Konstytucji RP, przez niewłaściwe ich zastosowanie, polegające na ocenie, że pomiędzy parafią a proboszczem tej parafii nie może istnieć stosunek pracy; 2) naruszenie przepisów postępowania przez Sąd drugiej instancji, a w szczególności art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 373 k.p.c. w związku z art. 394 § 1 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. i nieuchylenie wyroku w pkt 2 co do przekazania sprawy o zapłatę Sądowi Okręgowemu Wydział Cywilny w Kaliszu lub orzeczenie co do istoty sprawy, co miało wpływ na wynik sprawy.

Strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania względnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. W sprawie nie występuje zagadnienie prawne lecz potrzeba wykładni art. 22 k.p., który wciąż budzi szereg wątpliwości. W tym zakresie jednak wyrok jest prawidłowy. Wypada wskazać, że sprawę można rozpatrywać w dwóch płaszczyznach; pierwszej związanej ze stanem faktycznym sprawy, z zatrudnieniem powoda jako proboszcza na zasadach prawa wewnętrznego Kościoła; drugiej związanej z systemem prawa i zakresem autonomii prawa Kościoła w przedmiocie więzi prawnej jaka łączy osoby duchowne z Kościołem, jeśli obowiązki są związane ze sferą duchową i religijną, z wykonywaniem kultu przez osoby duchowne.

W pierwszej kwestii skarga opiera się na nieuwzględnieniu przez Sąd drugiej instancji art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. i braku oceny, że czynności wykonywane przez proboszcza miały charakter czynności prawa pracy. Ze stanowiskiem tym nie można się zgodzić. Na wstępie wypada przywołać zasadę, iż praca może być wykonywana na różnej podstawie prawnej i nie ma w tym zakresie domniemania zawarcia umowy o pracę. W sprawie kwalifikacji zobowiązania najważniejszym elementem jest wola

stron. Przy czym kwalifikacji prawnej więzi, jaka powstała na tle zatrudnienia powoda, nie można dokonywać *ex post* lecz trzeba jej dokonać z uwzględnieniem faktów mających miejsce przy nawiązywaniu tej więzi, a nie po jej rozerwaniu w okolicznościach nieprzyjemnych dla powoda, które to okoliczności spowodowały, iż bardziej dogodna życiowo byłaby dla powoda ocena, iż pozostawał w stosunku pracy. Taka doraźna ocena nie może i nie rzutuje na właściwą subsumcję. *Ad casum* strony stosunku prawnego, jaki powstał między proboszczem a parafią, od początku jego trwania oceniał go jako stosunek organizacyjny. Wynikało to z wielu faktów ustalonych przez Sąd drugiej instancji, a przede wszystkim z faktu, iż strony nie zawierały umowy o pracę; powodowi przekazano tzw. wokację; nie odprowadzano składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, ustalono mu urlop zgodnie z prawem kościelnym. Traktowano go zatem jako osobę duchowną świadczącą pracę na podstawie prawa wewnętrznego Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego. Przez czas trwania stosunku organizacyjnego powód nie sprzeciwiał się takiej kwalifikacji. Błędne jest zatem przekonanie skarżącego, że wokacja jako dokument ściśle związany z prawem kościelnym może zostać potraktowana *ad casum* tak jak umowa o pracę i to w sytuacji, gdy wprost w sprawach nieunormowanych odsyła do prawa kościelnego. Biorąc powyższe pod uwagę trzeba uznać, iż strony sporu nie miały woli zawarcia umowy o pracę, a praca proboszcza nie wymagała zawarcia takiej umowy, stąd roszczenie powoda już tylko z tego powodu jest nieuzasadnione.

W kwestii drugiej, zasadniczą sprawą jest ocena, czy proboszcz Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego, sprawujący funkcje ściśle religijne może w ogóle do wykonywania tych funkcji być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, czy też funkcje te wypełnia na podstawie stosunku organizacyjnego (korporacyjnego), wiążącego go z parafią, stając się niejako funkcjonariuszem Kościoła. Innymi słowy, powstaje zagadnienie generalne, czy obok stosunku organizacyjnego wynikającego z objęcia funkcji proboszcza dla wykonania tych samych obowiązków proboszcz może mieć zawartą umowę o pracę (tu dla proboszcza Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego). W prawie polskim w stosunku do korporacji teoretycznie znane są oba rozwiązania. Prawo zezwala na zawarcie umowy o pracę obok stosunku korporacyjnego (spółdzielcza umowa o pracę nawiązana ze spółdzielnią pracy przez członka tej spółdzielni; członek zarządu spółki kapitałowej) lub nie zezwala na zawarcie takiej umowy (członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej, który nie może pracować na rzecz tej spółdzielni na podstawie stosunku pracy, por. postanowienie Sądu Najwyższego z

dnia 9 stycznia 2008 r., III UK 92/07 (OSNP 2009 nr 5-6, poz. 80). Zawsze zatem owa interpretacja znajduje wprost uzasadnienie w normie prawnej. Jeśli chodzi o duchownego i jego związku z parafią prawo powszechnie obowiązujące wyraźnie nie określa, na jakiej podstawie prawnej wykonuje on swoje czynności duszpasterskie, związane z kultem religijnym. Sprawa wymaga zatem wykładni, w tym wykładni norm Konstytucji RP. Powstaje bowiem zagadnienie, czy kwestie te pozostawił ustawodawca normom wewnętrznym Kościoła, czy też autonomia tego Kościoła nie sięga aż tak daleko, a status duchownego musi być oceniany zawsze przez pryzmat powszechnie obowiązującego prawa, w tym prawa pracy.

W zakresie regulacji prawnej statusu duchownego Kościoła Ewangelicko - Augsburgskiego najważniejsze są normy Konstytucji RP, a wśród nich art. 25 stanowiący o niezależności kościołów od państwa oraz art. 32, stanowiący o równości i niedyskryminacji. Pozostałe powołane w skardze kasacyjnej postanowienia Konstytucji RP miałyby znaczenie tylko wówczas, gdyby ustalić, iż doszło do naruszenia zasady równości i niedyskryminacji. Jeśli chodzi o zasadę wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP, to najbardziej generalne sformułowanie tej zasady zamyka się w stwierdzeniu, iż „wszyscy są wobec prawa równi”. Oznacza to prawo do równego traktowania przez władze publiczne, której to zasady władze muszą przestrzegać. Z tej generalnej zasady wynika także zakaz stosowania dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym. Dyskryminacji tego rodzaju nie mogą usprawiedliwiać żadne przepisy i żadne przyczyny. Na tę zasadę powołuje się powód, twierdząc, że jego praca powinna także być oceniona przez pryzmat art. 22 k.p. Od zasady równości Konstytucja nie zna żadnych odstępstw i wyjątków. Nie zawsze jednak odmienne potraktowanie stanowi o braku równości i o dyskryminacji. Ocena owego zróżnicowania sytuacji podmiotów zawsze wynika z ustalenia, czy zróżnicowaniu temu można przypisać uzasadniony charakter. Trybunał Konstytucyjny uznaje, że konstytucyjna zasada równości wobec prawa polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowane równo. Zróżnicowanie zaś jest uzasadnione, jeśli pozostaje w związku bezpośrednim z celem przepisów, waga interesu, dla którego zróżnicowanie jest wprowadzone, pozostaje w proporcji do interesów naruszanych, zróżnicowanie nie uwłacza w sposób zasadniczy innym wartościom. Czy zatem zatrudnienie proboszcza tylko na podstawie prawa Kościoła i wyłączenie go z zakresu prawa pracy, w sytuacji, gdy wykonuje zadania związane z kultem, przeczy zasadzie równości i niedyskryminacji?

W omawianym przypadku cechą wyróżniającą jest bycie duchownym Kościoła i sprawowanie funkcji religijnych na jego rzecz. Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie fakt ten stanowi wystarczającą podstawę rozróżnienia statusu zatrudnieniowego, jeśli przy tym weźmie się pod uwagę autonomiczność Kościoła i zasadę Konstytucji RP wyrażoną w art. 25 ustawy zasadniczej. Innymi słowy, wyłączenie pracy proboszcza Kościoła spod działania powszechnego prawa pracy uzasadnia konieczność zabezpieczenia realizacji innej wartości konstytucyjnej, a mianowicie zasady niezależności Kościoła od państwa. Poddanie funkcjonariuszy Kościoła reżimowi zatrudnienia sformułowanemu przez Kościół nie stanowi zatem dyskryminacji w sytuacji, gdy wszyscy duchowni podlegają podobnemu reżimowi, gdy mamy do czynienia z dobrowolnym poddaniem się rygorom kościelnym osoby, która wykonuje prace związane z kultem sakralnym. Akty tworzone wewnątrz kościołów, tworzone przez władze kościelne mają bowiem moc obowiązującą tylko dla tych, którzy z uwagi na przynależność do wspólnoty religijnej poddają się im dobrowolnie. Jest to zatem odrębna regulacja uzasadniona merytorycznie i prawnie. Wniosek ten znajduje poparcie, czy też wynika z rozwiązań przyjętych w powołanym już art. 25 ust. 3 Konstytucji RP, mówiącym o wzajemnej niezależności państwa i kościołów oraz ust. 5 art. 25 ustawy zasadniczej stanowiącym regułę, w myśl której stosunki między Rzeczpospolitą Polską a innymi kościołami oraz związkami wyznaniowymi określają ustawy uchwalone na podstawie umów zawartych przez Radę Ministrów z ich właściwymi przedstawicielami. Niewątpliwie treść ustaw jest co najmniej zdeterminowana treścią umów, a ewentualne wątpliwości wiążą się z praktycznym sposobem transpozycji postanowień umowy do przepisów ustawowych. Na tym tle teoretycznie mogą powstać różnice zdań co do mocy wiążącej takich umów i ich charakteru prawnego, szczególnie wówczas gdy ustawa nie stanowi wiernej kopii umowy. W niniejszej sprawie nie ma to jednak znaczenia.

Teza o możliwości zatrudniania na zasadach wewnątrzkościelnych osoby duchownej do posług religijnych wynika też z ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 231, poz. 1965 ze zm.), która zezwala w zgodzie z wolnością sumienia i wyznania wybrać stan duchowny lub zakonny oraz z art. 1 i 2 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 73, poz. 323 ze zm.), które określają sferę autonomii Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego. W myśl art. 1 tej ustawy Kościół Ewangelicko-Augsburski w Rze-



czypospolitej Polskiej, korzysta z pełnej wolności wyznawania swojej wiary oraz wykonywania swojego kultu religijnego. Kościół rządzi się w swoich sprawach wewnętrznych przepisami. Zgodnie zaś z art. 2 ustawy Kościół jest samodzielny i niezależny od jakiegokolwiek pozakrajowej władzy duchownej i świeckiej. Z art. 9 ustawy z 1994 r. wynika ponadto, że proboszcz dla parafii jest jej organem jako osoby prawnej. Taka regulacja generalna wskazuje na przyznanie autonomii Kościołowi w zakresie wykonywania kultu religijnego. Oznacza również swobodę w określaniu statusu osób kult ten dobrowolnie wykonujących.

Status szczególny tych osób został ustalony w Zasadniczym Prawie Wewnętrznym uchwalonym 26 października 1996 r. (z późniejszymi poprawkami) przez Synod Kościoła oraz w Pragmatyce Służbowej Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego, wydanej na podstawie § 21 Zasadniczego Prawa Wewnętrznego. W myśl tej Pragmatyki urząd duchowny oparty jest na starszeństwie liturgicznym, duchowni sprawują swą posługę na podstawie mandatu, a proboszcz jest włączony w ową hierarchię stanowisk jako ostatni jej szczebel. Ponadto pragmatyka określa strój służbowy duchownego i prawa socjalno - bytowe, w tym określone prawo do emerytury, do otrzymania mieszkania służbowego, zwrotu kosztów podróży *etc.* Duchowny podlega postępowaniu dyscyplinarnemu.

Status tych osób zakłada - powtórzmy to raz jeszcze - hierarchiczne podporządkowanie i władztwo kościelne, co zbliża je do statusu funkcjonariusza, a nie do statusu pracownika wykonującego pracę pod kierownictwem tylko w zakresie czasu, miejsca i sposobu jej wykonania. To wszystko wskazuje, że obowiązujący stan prawny w zakresie zatrudniania proboszcza przez Parafię do posług o charakterze czysto religijnym, kreuje odmienny od pracowniczego charakter zatrudnienia. Zatrudnienie to wymyka się z prawa pracy, uzasadniając tezę o niestosowaniu wobec proboszcza wykonującego takie posługi unormowania odnoszącego się do umowy o pracę.

Trafnie przeto Sąd drugiej instancji uznał w motywach kwestionowanego wyroku, że wokacja jest normowana Zasadniczym Prawem Wewnętrznym Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego. Tym samym niedopuszczalna jest ingerencja państwa w tenże stosunek. Nawet, jeżeli postanowienia wokacji posługują się pojęciami charakterystycznymi dla przepisów prawa pracy, takimi jak urlop wypoczynkowy czy premia, zaś czynności powoda na stanowisku proboszcza mogły posiadać pewne cechy stosunku pracy, ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami naruszałoby Konstytu-

cyjną zasadę rozdziału Kościoła od Państwa. Powód zostając duchownym Kościoła Ewangelicko - Augsburskiego winien mieć pełną świadomość, że będzie podlegał rygorom narzuconym przez władze Kościoła w przeciwieństwie do osób świeckich, przy czym wbrew twierdzeniom apelacji powód podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako duchowny, a nie z tytułu zatrudnienia - art. 6 ust. 1 pkt 1 i 10 i art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.).

Inaczej sprawa przedstawia się w sytuacji, gdy osoba duchowna świadczy pracę zwykle związaną ze stosunkiem zatrudnienia (katecheta, opiekun, nauczyciel, pielęgniarka). W takiej sytuacji zatrudnienie osoby duchownej nie ingeruje w zasadę autonomii Kościoła i pozwala na ocenę, iż jest to zatrudnienie prawnopracownicze, jeżeli są spełnione przesłanki owego zatrudnienia.

Kończąc Sąd Najwyższy wskazuje, że zarzut przedstawiony w skardze kasacyjnej dotyczący naruszenia przepisów postępowania nie jest zrozumiały. Podstawa skargi odwołuje się do przepisu określającego właściwość sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu. Gdyby przyjąć, że skarżący kwestionuje rozstrzygnięcie z punktu 1 wyroku to nie tylko byłaby to nieodpowiednia podstawa, lecz skarga byłaby w tym zakresie niedopuszczalna.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====