



Sygn. akt I PK 20/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J.B.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Kultury w R. z siedzibą w R.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 27 września 2011 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. w pkt I zasądził od strony pozwanej Gminnego Ośrodka Kultury w R. na rzecz powódki J.B. kwotę 12.276,00 zł brutto tytułem

odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 3 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty, w pkt II w pozostałej części oddalił powództwo. W pkt III nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.092,00 zł, w pkt IV koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł. Sąd Rejonowy stwierdził, że rozstrzygnięcie sprawy zależało od ustalenia rzeczywistej podstawy zatrudnienia powódki u strony pozwanej oraz oceny prawidłowości zastosowanego przez pracodawcę sposobu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Powódka domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a Wójt Gminy R. zarządzeniem Nr [...] z dnia 25 listopada 2010 r. odwołał ją z zajmowanego stanowiska Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w R. z siedzibą w R., ponieważ powołano ją na to stanowisko uchwałą Rady Gminy. W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy przyjął, że powódka od 15 grudnia 1978 r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie zaś przyjęto ją do pracy na to samo stanowisko na czas nieokreślony. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. Nr 114, poz. 493) obowiązująca od dnia 26 grudnia 1991 r., przewiduje w art. 15 ust. 1 i 3 w związku z art. 9 ust. 1 i 10 ust. 1 wymóg, aby dyrektora komunalnej instytucji kultury powoływała gmina na czas określony lub nieokreślony, po zasięgnięciu opinii właściwych związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych, jak również opinii Ministra Kultury i Sztuki w wypadkach ściśle przez niego określonych. Natomiast zgodnie z treścią art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 16, poz. 95 ze zm.), zarząd gminy zatrudnia i zwalnia kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, a zatem również dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury. Po wejściu w życie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej powódka została powołana na stanowisko dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w R. z siedzibą w R. Uchwałą Nr [...] Rady Gminy w R. z dnia 27 października 1992 r. Stało się tak, choć było to sprzeczne z treścią zapisu § 10 ust. 2 Statutu Gminnego Ośrodka Kultury w R., zgodnie z którym dyrektora Ośrodka powołuje i odwołuje zarząd gminy. Wojewoda T. rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 18 grudnia 1992 r., znak: [...] stwierdził

nieważność tej uchwały, ale gmina nie podjęła żadnych działań w związku z rozstrzygnięciem. W ocenie Sądu pierwszej instancji powódkę na stanowisko dyrektora GOK powołał niewłaściwy organ, zatem *de facto* nie została skutecznie powołana na zajmowane stanowisko. W tej sytuacji podstawą zatrudnienia powódki u strony pozwanej była umowa o pracę, nie zaś powołanie, chociaż było to wbrew obowiązującym przepisom ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jak również zapisom statutu GOK. Sąd Rejonowy uznał, że nie można domniemywać powołania, jeżeli nie dokonano takiego powołania. Bezwzględnie obowiązujący charakter prawidłowo ustanowionych przepisów przewidujących zatrudnienie na danych stanowiskach w trybie aktów pozaumownych wyłącza możliwość zastosowania w tych wypadkach umów o pracę, jako czynności kreujących ten stosunek. Stosownie do treści art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W myśl przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinna być zawarta przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Wymaganie to jest skorelowane z treścią art. 45 k.p., zgodnie z którym pracownik może poddać sądowej kontroli dokonane wypowiedzenie zarówno pod kątem prawidłowości formalnej, jak i jego merytorycznej zasadności. Powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku, ale Sąd pierwszej instancji zasądził w to miejsce odszkodowanie uznając, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe. Miał tutaj na uwadze, że w myśl ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.), podstawą nawiązania stosunku pracy z dyrektorem instytucji kulturalnej jest powołanie, co przewiduje art. 15 tej ustawy, a powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę.

Apelację od tego wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z dnia 27 września 2011 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. oddalił apelację powódki. Sąd Okręgowy dokonując analizy zaskarżonego wyroku i jego motywów zawartych w pisemnym uzasadnieniu, doszedł do przekonania, że zarzuty podniesione w apelacji są chybione. Sąd wskazał, że wypowiedzenie jest zwykłym środkiem rozwiązywania

umów o pracę. W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. W niniejszej sprawie strona pozwana nie wskazała przyczyn wypowiedzenia, zatem naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i słusznie Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie. Powódka jednak domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku i kwestionowała uznanie przez Sąd Rejonowy, że uwzględnienie tego żądania było niemożliwe. Sąd Okręgowy badając zasadność zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie uznał, że jest on bezzasadny, dzieląc w tym zakresie stanowisko Sądu pierwszej instancji. Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.), podstawą nawiązania stosunku pracy z dyrektorem instytucji kultury jest powołanie. Powódka była zatrudniona na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko było niemożliwe, gdyż nie spełnia ona tego wymogu i nie można było w taki sposób uzdrowić wadliwego sposobu nawiązania stosunku pracy. Okoliczność, że przez 20 lat od wejścia w życie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. Nr 114, poz. 493) nie uległa zmianie podstawa zatrudnienia powódki nie może obecnie skutkować uznaniem, że nie stanowiło to naruszenia przepisów tej ustawy i można to było obecnie sanować. Wbrew stanowisku powódki ze wspomnianej ustawy nie wynikało, aby art. 15 nie miał zastosowania do już zatrudnionych dyrektorów zatem i do powódki. Powódka słuchana na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2011 r. zeznała, że kiedy weszła w życie ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej brała udział w szkoleniach i jej treść była jej znana. Rada Gminy w R. podjęła uchwałę Nr [...] z dnia 27 października 1992 r., którą powoływała powódkę na stanowisko dyrektora i uchwałała statut GOK. Uchwała ta stanowiła podstawę wpisu GOK przez Urząd Gminy do rejestru instytucji kultury pod nr 1/1. Jak wynika

z umowy rachunku bankowego zawartej w dniu 2 sierpnia 2000 r., powódka w celu wykazania swojego umocowania do jej zawarcia w imieniu strony pozwanej przedłożyła między innymi nominację i statut GOK. Zatem musiała znać treść uchwały Nr [...] z dnia 27 października 1992 r. skoro się nią posłużyła w instytucji bankowej. Ponadto ze sporządzonej odręcznie przez powódkę struktury własnej jednostki pod poz. 10 widnieje statut Gminnego Ośrodka Kultury 1992 r. plus uchwała Rady Gminy (k. 21). W tej sytuacji twierdzenia powódki, jakoby nie znała treści uchwały Rady Gminy Nr [...] z dnia 27 października 1992 r., w ocenie Sądu, nie mogły się ostać w świetle zasad doświadczenia życiowego i logiki, zwłaszcza że słuchana za stronę pozwaną H.H. potwierdziła, że tę uchwałę przedłożono w banku. Sąd Rejonowy doszedł do tego samego wniosku. Sąd wskazał także, że słusznie zauważyła powódka, że przepis art. 45 § 2 k.p. nie stawia dodatkowych warunków, mówi jedynie o przywróceniu pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, a wyrok o przywróceniu do pracy ma charakter konstytutywno-deklaratoryjny. Jednakże z tego faktu nie można było wywieść skutku jakiego oczekuje skarżąca. Przywrócenie do pracy powódki w istniejącym stanie faktycznym i prawnym prowadziłyby do naruszenia zasad powoływania na stanowisko dyrektora, w myśl wskazanej ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i dlatego też słusznie Sąd Rejonowy oddalił to żądanie pozwu. Ponadto Sąd wskazał, że powódka zajmowała swoje stanowisko będąc umocowaną przez niewłaściwy organ i zasadnie Sąd Rejonowy przesądził, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony, a nie powołanie. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. był również bezzasadny, a Sąd Rejonowy dokonał prawidłowo swobodnej, ale nie dowolnej oceny dowodów po wszechstronnym rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Powódka zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego w T. z dnia 27 września 2011 r. Skargę kasacyjną oparła na podstawie naruszenia prawa materialnego: - art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (j.t.: Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.) polegającego na ich niewłaściwym zastosowaniu wskutek uznania, że przywrócenie powódki do pracy na poprzednich

warunkach jest niemożliwe, Mając na uwadze powyższy zarzut wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w T. ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w taryfowej wysokości. W uzasadnieniu skargi powódka przedstawiła zagadnienie prawne zawierające się w pytaniu, czy w przypadku dyrektora instytucji kultury zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wejściem w życie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (j.t.: Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.) oraz rozwiązania z nim stosunku pracy po wejściu w życie wskazanej ustawy, sąd pracy uwzględniając powództwo takiego pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy pracę powinien przywrócić tego pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, tj. na podstawie umowy o pracę, czy też przywrócenie go do pracy na podstawie umowy o pracę jest niemożliwe.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stanowi, że „dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony lub nieokreślony, po zasięgnięciu opinii właściwych związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych” oraz że „odwołanie następuje w tym samym trybie”. Ani w tym przepisie, ani w żadnym innym przepisie ustawy nie stwierdzono, że powołanie dyrektora na stanowisko oznacza nawiązanie z osobą powołaną stosunku pracy lub że powołany dyrektor instytucji kultury pozostawać musi w stosunku pracy z taką instytucją. Rozstrzygnięcie kwestii, czy art. 15 ust. 1 ustawy jest „przepisem odrębnym” w sensie o jakim mowa w art. 68 § 1 k.p., ma dla orzekania o roszczeniach osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy na stanowisku jakie zajmowała powódka, a w konsekwencji także dla oceny

prawnomaterialnych zarzutów apelacji, znaczenie podstawowe. Gdyby bowiem ocenę kwestii charakteru wskazanego wyżej przepisu rozstrzygnąć na korzyść stanowiska, iż jest on „przepisem odrębnym” ze skutkami z art. 68 § 1 k.p., to zakres roszczeń pracowniczych wywiedzionych przez odwołanego ze stanowiska dyrektora instytucji kultury z art. 45 k.p., powinien zostać ograniczony zgodnie z dyspozycją art. 69 k.p. Zatem przywrócenie do pracy byłoby niedopuszczalne. Przy stanowisku przeciwnym natomiast ograniczenia te nie miałyby zastosowania, a akt powołania i odwołania osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy na stanowisku dyrektora instytucji kultury należałoby traktować jako przesłankę warunkującą możliwość powierzenia tego stanowiska w ramach stosunku pracy, a nie jako czynności prowadzącej odpowiednio do nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym, na gruncie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej należy przyjąć, że powołanie dyrektora instytucji kultury, o którym mowa w art. 15 tej ustawy, oznacza powołanie na stanowisko w rozumieniu art. 68 k.p. Ustawa ta nie przewiduje żadnej innej podstawy dla zajmowania stanowiska dyrektora instytucji kultury. W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne wiążące Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podstawą zatrudnienia powódki u strony pozwanej była umowa o pracę, nie zaś powołanie. Z niekwestionowanych ustaleń wynikało bowiem, że skarżąca od 15 grudnia 1978 r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie zaś przyjęto ją do pracy na to samo stanowisko na czas nieokreślony. Po wejściu w życie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej powódka została powołana na stanowisko Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w R.z siedzibą w R. Uchwałą Nr [...] Rady Gminy w R. z dnia 27 października 1992 r. Stało się tak, choć było to sprzeczne z treścią zapisu § 10 ust. 2 Statutu Gminnego Ośrodka Kultury w R. Wojewoda T. rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 18 grudnia 1992 r., znak: [...], stwierdził nieważność tej uchwały, ale gmina nie podjęła żadnych działań w związku z tym, zatem powódkę na stanowisko dyrektora GOK powołał niewłaściwy organ, innymi słowy nie została ona skutecznie powołana na zajmowane stanowisko. W tej sytuacji podstawą zatrudnienia powódki u strony pozwanej była umowa o pracę, nie zaś powołanie. Powyższe oznaczało, że w niniejszej sprawie w

miejsce art. 68 k.p. zastosowanie winien mieć art. 45 k.p. W myśl art. 45 § 1 k.p. zasadą jest, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wyjątkowo (art. 45 § 2 k.p.) sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, zasądając w to miejsce odszkodowanie. Ze brzmienia przepisu wynika, że nie idzie w nim o to, iż przywrócenie do pracy pracownika było kiedyś niecelowe lub niemożliwe, w szczególności, że mogło być tak oceniane przy uwzględnieniu jedynie stanu rzeczy, jaki istniał w chwili wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi. Niezależnie od tego, mając na uwadze funkcję tego przepisu oraz założenia techniczno-prawne, które leżą u jego podstawy, należy stwierdzić, że ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest niemożliwe lub niecelowe musi być dokonywana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydawania wyroku (dokonywania oceny). Na rzecz takiej wykładni art. 45 § 2 k.p. przemawiają nie tylko racje językowo-logiczne, ale także konieczność ścisłej jego interpretacji, skoro w myśl art. 45 § 1 k.p. zasadą jest wybór roszczenia przez pracownika. Ustalenie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy jest przy tym elementem stanu rzeczy, który powinien być brany pod uwagę przez sąd według jego istnienia w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Ocena więc, czy roszczenie pracownika o przywrócenie go do pracy powinno być uwzględnione, zależy od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe. Jednak - mimo uchybień pracodawcy - przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, chociaż teoretycznie możliwe, było niecelowe, gdyż wiązałoby się z koniecznością zmiany obowiązującego u pozwanej statutu, który nie przewidywał możliwości zatrudnienia dwóch osób na tym samym stanowisku, a w momencie orzekania przez Sąd drugiej instancji stanowisko dyrektora GOK było obsadzone. Przywrócenie powódki na to stanowisko powodowałoby powstanie chaosu organizacyjnego związanego ze

sprawowaniem przez dwie osoby funkcji dyrektora. Zatem w ocenie Sądu Najwyższego nie tyle przywrócenie powódki na zajmowane przez nią przed wypowiedzeniem ostatnie warunki pracy i płacy było niemożliwe lecz niecelowe, a przemawiał, za tym w ocenie Sądu, „obiektywny interes pozwanego”. W konsekwencji powyższej oceny i na podstawie art. 47 k.p. zasadne było w niniejszej sprawie zasądzenie w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy. Z uwagi na powyższe orzeczenie w postępowaniu sądowym przez Sąd pierwszej instancji i utrzymane w mocy przez Sąd drugiej instancji odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odpowiada prawu. Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/