

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa B. G.-B.

przeciwko Zespołowi Szkół w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2014 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 22 maja 2014 r.,

Czy w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w zespole szkół, któremu w umowie o pracę wskazano typ szkoły w której pracuje (art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela, tekst jednolity Dz. U. z 2014 roku, poz. 191) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, a które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę, odnoszone są do zespołu szkół i nauczycieli zatrudnionych w tym zespole szkół, czy też odnoszą się do szkoły i nauczycieli szkoły w której nauczyciel pracuje?

odmawia podjęcia uchwały.

UZASADNIENIE

Rozpoznawane zagadnienie prawne wyłoniło się w sprawie, w której powódka B. G.-B. odwołała się od wypowiedzenia jej stosunku pracy przez pozwanego Zespół Szkół w K. z powodu zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć i wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy w razie orzekania po upływie okresu wypowiedzenia. Zgodnie z ustaleniami dokonanyymi przez Sąd pierwszej instancji, powódka była zatrudniona od 1 września 2000 r. w Szkole Podstawowej im. Jana Pawła II w K., a od 1 września 2007 r. w Zespole Szkół w K., utworzonym z tej szkoły i Gimnazjum nr 1 w K., jako nauczycielka języka niemieckiego. Powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole na podstawie mianowania na czas nieokreślony i miała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Pozwany pismem z 23 maja 2013 r. wypowiedział powódce stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem), podając jako przyczynę wypowiedzenia: 1) zmiany planu nauczania umożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć na dotychczas zajmowanym stanowisku, jak również brak zgody powódki na uzupełnienie etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy oraz odrzucenie propozycji ograniczenia wymiaru zajęć dydaktycznych; 2) brak zgody pozostałych nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych na podstawie mianowania na uzupełnienie etatu innym rodzajem zajęć lub ograniczenie wymiaru zatrudnienia; 3) analizę dokumentacji szkolnej pod względem spełniania przez wszystkich zatrudnionych nauczycieli języka niemieckiego kryteriów kwalifikacji do nauczania języka niemieckiego, stażu pracy i doświadczenia zawodowego w gimnazjum, aktywności zawodowej. Powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy, zarzucając naruszenie przez pozwanego art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 45 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst.: Dz.U. z 2014 r., poz. 167, w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem). Powódka podniosła, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Z arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2013/2014 r.,

uchwalonych na konferencji rady pedagogicznej pozwanego wynika, że zaplanowano 43 godziny języka niemieckiego oraz przewidziano 1 godzinę wychowawczą dla germanistki A. M. W stosunku do roku szkolnego 2012/2013 liczba godzin języka niemieckiego zmniejszyła się w szkole podstawowej o 6 godzin. Nie uniemożliwia to jednak dalszego zatrudniania wszystkich trzech nauczycielek języka niemieckiego w pełnym wymiarze zajęć. Jedna z nich, J. K., ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć z edukacji wczesnoszkolnej, w stosunku do których w arkuszach organizacyjnych wykazano kilkanaście nadgodzin. Powierzenie J. K. prowadzenia zajęć z edukacji wczesnoszkolnej pozwala na dalsze zatrudnianie wszystkich nauczycieli języka niemieckiego. Powódka w trakcie dyskusji nad arkuszem organizacyjnym wskazywała na takie rozwiązanie, ale jej postulaty nie zostały uwzględnione. Powódka wskazała także, że podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako członek zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Oświata Z. T., o czym pozwany był poinformowany. Pozwany nie uzyskał zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Pozwany w odpowiedzi na pozew podniósł, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powódce jest prawdziwa i konkretna. Ograniczenie liczby godzin nauczania języka niemieckiego w szkole podstawowej jest bezpośrednio związane z wprowadzoną w 2007 r. reformą nauczania. Zgodnie z tą reformą język niemiecki jest przedmiotem obowiązkowym w gimnazjum i przedmiotem dodatkowym w szkole podstawowej. Nauczanie języka niemieckiego w szkole podstawowej jest realizowane z puli godzin do dyspozycji dyrektora, które sukcesywnie są likwidowane. W roku szkolnym 2013/2014 pozostało 8 tych godzin w tygodniu. Powódka od 2000 r. pracowała jako nauczycielka w szkole podstawowej i nie zmieniła miejsca świadczenia pracy po utworzeniu zespołu szkół. Pozwany przyznał, że w chwili wypowiedzenia wiedział, że powódka korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy i zarząd organizacji związkowej nie zgadza się na wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Pozwany podniósł jednak zarzut, że powódka, powołując się na tę ochronę i żądając przywrócenia do pracy, nadużywa prawa (art. 8 k.p.). Powódka, powołując się na pełnioną funkcję związkową, żąda od pozwanego, żeby zapewnił jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć jako nauczyciela języka niemieckiego kosztem dwóch innych

nauczycielek uczących tego języka w gimnazjum tylko dlatego, że mają dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Powódka była systematycznie informowana przez dyrektora o potrzebie zdobycia dodatkowych kwalifikacji, gdyż język niemiecki w szkole podstawowej będzie przedmiotem wygasającym. Powódka zignorowała ostrzeżenia i nie zdobyła dodatkowych kwalifikacji. W tej sytuacji spełnienie jej żądania, aby ograniczyć wymiar zajęć z języka niemieckiego A. M. i J. K. i uzupełnić ich pensum innymi zajęciami, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pozwany zaznaczył, że wyżej wskazane nauczycielki korzystają także ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z 16 grudnia 2013 r. przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Zespole Szkół. Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 45 § 1 i § 3 k.p. istnieje konieczność przywrócenia powódki do pracy. Sąd uznał za niezasadny zarzut pozwanego nadużycia prawa przez powódkę. Wskazał, że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy może nastąpić tylko wyjątkowo (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie wskazują na możliwość przypisania powódce takich zachowań, które w świetle art. 8 k.p. stanowiłyby podstawę do nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w roku szkolnym 2013/2014 nie było wystarczającej liczby godzin nauczania języka niemieckiego, aby zapewnić wypełnienie pensum dydaktycznego dla trzech nauczycielek tego przedmiotu. Przydzielenie pozostałym dwóm nauczycielkom języka niemieckiego godzin zajęć z innych przedmiotów, do których nauczania mają kwalifikacje, mogło nastąpić bez ich zgody, gdyż zmiana przedmiotu nauczania nie wiązała się ze zmianą pensum dydaktycznego.

Pozwany Zespół Szkół wniósł apelację do powyższego wyroku, zaskarżając ten wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa albo zasądzenie odszkodowania z uwagi na niecelowość przywrócenia do pracy. Pozwany zarzucił zaskarżonemu wyrokowi: 1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że słuszne i zasadne byłoby przesunięcie do nauczania

początkowego w szkole podstawowej J. K. i uzyskanie w ten sposób dla powódki uzupełniających 10 godzin nauczania języka niemieckiego w gimnazjum, podczas gdy J. K. jest jedynym magistrem germanistyki, mającym 12-letni staż pracy w gimnazjum, i ma znaczne osiągnięcia zawodowe, a powódka legitymuje się jedynie formalnymi uprawnieniami do nauczania języka niemieckiego i przez cały okres zatrudnienia prowadziła zajęcia w szkole podstawowej, co skutkowało przywróceniem powódki do pracy; 2) naruszenie art. 45 § 2 k.p., przez nierozważenie możliwości orzeczenia odszkodowania z uwagi na niecelowość przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy powódka nadużywa prawa do ochrony stosunku pracy z racji pełnionej funkcji związkowej i swym zachowaniem narusza zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Sąd Okręgowy, rozpatrując apelację pozwanego Zespołu Szkół w K., uznał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości o treści powołanej na wstępie i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia wskazał, że Sąd pierwszej instancji, oceniając zasadność wypowiedzenia stosunku pracy, analizował zmiany organizacyjne w zespole szkół i odnosił je do wszystkich nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych w tym zespole, co nasuwa poważne wątpliwości w rozumieniu art. 390 § 1 k.p.c. z uwagi na określenie w umowie o pracę powódki miejsca świadczenia pracy. Zgodnie z art. 3 pkt 2 Karty Nauczyciela, ilekroć w ustawie jest mowa o szkołach bez bliższego określenia, rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt zdanie pierwsze tej ustawy, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. W sytuacji, gdy pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest zespół szkół, co jednoznacznie wynika z art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub

mianowania, zdaje się nie budzić wątpliwości, że zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dotyczą zespołu szkół, a nie konkretnej szkoły wchodzącej w jego skład. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można jednak pominąć, że art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela stanowi, że w przypadku zatrudnienia w zespole szkół akt mianowania i umowa o pracę powinny określać także typy (rodzaje) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel. Tak też się stało w wypadku powódki, która w umowie o pracę ma wskazaną jako miejsce pracy szkołę podstawową. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że wskazanie w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy ma na celu stabilizację zatrudnienia pracownika i nie może pozostać bez znaczenia w sytuacji zmian organizacyjnych. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być oceniana w aspekcie zmian organizacyjnych i zmiany planu nauczania dotyczących szkoły, która została wskazana jako miejsce pracy nauczyciela, a nie w stosunku do zespołu szkół, jak przyjął sąd pierwszej instancji. W przeciwnym razie art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela byłby zbędny. Należy przy tym mieć na uwadze, że ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.) nie przewiduje zespołu szkół jako elementu systemu oświaty. Do systemu tego zalicza się rodzaje szkół, takie jak szkoły podstawowe i gimnazja (art. 2 pkt 2a i pkt 2b ww. ustawy), a zespół szkół jest jedynie organizacyjnym połączeniem różnych typów szkół lub placówek (art. 62 ww. ustawy). Uzasadniona wydaje się więc konieczność doprecyzowania w umowie o pracę, w której placówce jest miejsce pracy nauczyciela, i zmiany organizacyjne w tej placówce powinny determinować stosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W takim wypadku ocena wszelkich zmian mających wpływ na stosunek pracy powinna być odnoszona do tej placówki systemu oświaty, która została w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy nie przedstawił zagadnienia prawnego, odpowiadającego wymaganiom wynikającym z art. 390 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 390 § 1 k.p.c., jeżeli

przy rozpoznawaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Przedstawiając zagadnienie prawne, sąd drugiej instancji powinien wykazać, że jego rozstrzygnięcie jest niezbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym celu powinien dokonać jednoznacznych ustaleń faktycznych, odnieść się do związanych ze sprawą kwestii materialnoprawnych i wstępnie ocenić podniesione zarzuty apelacyjne, co jest niezbędne dla stwierdzenia istnienia związku przyczynowego pomiędzy podjęciem decyzji o istocie sprawy a przedstawionym zagadnieniem prawnym. W przeciwnym wypadku Sąd Najwyższy musiałby samodzielnie dokonać tych ustaleń i ocen prawnych, tak aby ocenić, czy przedstawione zagadnienie prawne ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, co wykracza poza funkcję Sądu Najwyższego przewidzianą w art. 390 § 1 k.p.c. Niewykazanie związku przyczynowego pomiędzy rozstrzygnięciem przedstawionego zagadnienia prawnego, a podjęciem decyzji co do istoty sprawy stanowi podstawę do odmowy udzielenia odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2013 r., III CZP 71/13, LEX nr 1413561 i powołane tam orzecznictwo).

Przedstawiając zagadnienie prawne Sąd Okręgowy pominął milczeniem, że w rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę do pracy z tego powodu, że pozwany wypowiedział jej stosunek pracy z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a nie z powodu niezgodności wypowiedzenia z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy starannie uzasadnił pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy w tych okolicznościach uzasadnia przywrócenie powódki do pracy bez względu na merytoryczną zasadność wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uzasadnił także, że powódka domagając się przywrócenia do pracy nie nadużyła prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Sąd Okręgowy pominął, jak wskazano, te okoliczności nie wyjaśniając, dlaczego uważa, że w opisanej sytuacji żądana wykładnia jest niezbędna dla rozstrzygnięcia sprawy.

Poza tym, uzasadnienie postanowienia o przedstawieniu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego właściwie nie zawiera opisu stanu faktycznego sprawy, co samo przez się uzasadnia odmowę udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie prawne.

Należy też wziąć pod uwagę, że Sąd Okręgowy prezentując swoje stanowisko, nie dokonał starannego rozważenia argumentów wspierających przeciwny pogląd, w tym wyroku z 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00 (OSNP z 2003 r. nr 10, poz. 246), w którym Sąd Najwyższy uznał, że zespół szkół składający się ze szkoły podstawowej i gimnazjum, utworzony na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.), jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach (zob. także M. Pilich, Ustawa o systemie Oświaty. Komentarz., Wydawnictwo WoltersKluwer Polska, wyd. V, Warszawa 2013, pkt 4 komentarza do art. 62). W sprawie tej chodziło o obowiązek przywrócenia do pracy nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć w szkole (art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela). Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że powstanie tej możliwości należy oceniać w odniesieniu do wszystkich szkół wchodzących w skład zespołu będącego pracodawcą, a nie tylko w stosunku do szkoły będącej placówką, w której nauczyciel świadczył pracę. Należy przy tym zaznaczyć, że obecny art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela został dodany tą samą ustawą, którą zostały zmienione art. 3 pkt 2 i art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela i w których zespół szkół został wyraźnie wskazany jako pracodawca nauczycieli wchodzących w skład zespołu, tj. ustawą z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2007 r. Nr 102, poz. 689). Ustawa ta przełożyła zatem na wyraźne przepisy stanowisko reprezentowane przez Sąd Najwyższy, że w razie utworzenia zespołu szkół jest on pracodawcą dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach go tworzących. W art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zostało użyte pojęcie „szkoła” bez bliższego określenia. Zgodnie z wyjaśnieniem wyrażeń ustawowych zawartym w art. 3 Karty, ilekroć w ustawie jest mowa o szkole rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły (pkt 2 w art. 3 Karty Nauczyciela). Na podstawie art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w razie powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Z wykładni językowej art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika jednoznaczny wniosek, że pojęcie „szkoła” oznacza

jednostkę organizacyjną, która jest pracodawcą. Sprzeczne z regułami wykładni językowej byłoby nadanie wskazanemu przepisowi takiego znaczenia, że dotyczy poszczególnych szkół wchodzących w skład zespołu szkół, a nie tego zespołu jako całości. Taka wykładnia eliminowałaby, wbrew wyraźnemu brzmieniu art. 3 pkt 2 Karty Nauczyciela, zespół szkół ze zbiorczego pojęcia „szkoła”. Ustanowiony w art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela obowiązek określenia w umowie o pracę lub akcie mianowania typu (rodzaju) szkoły, w której pracuje nauczyciel, w razie zatrudnienia w zespole szkół nie stanowi podstawy do ograniczania zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela do zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania i wynikającej z nich niemożliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w tej szkole. Pracodawcą jest bowiem zespół szkół i w ramach tego zespołu ma być rozpatrywana możliwość zapewnienia nauczycielom zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć i ewentualny wybór nauczyciela, którego należy zwolnić. Gdyby przyjąć, zgodnie z wykładnią przedstawioną przez Sąd Okręgowy, że możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć ma być oceniana przez dyrektora zespołu szkół w stosunku do szkoły, która została wskazana w umowie o pracę lub akcie mianowania nauczyciela jako miejsce pracy, to art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela byłby podstawą wypowiedzenia stosunku pracy nawet wówczas, gdyby w innej szkole zespołu nauczyciele danej specjalności byli zatrudniani w godzinach ponadwymiarowych lub w tym samym czasie zwolniło się stanowisko. Podważałoby to sens uznania zespołów szkół za pracodawców. Należy zatem uznać, że dopuszczalność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy wskutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, powinna być oceniana z uwzględnieniem możliwości zatrudnienia w zespole szkół będącym jego pracodawcą, a nie tylko szkole wskazanej w umowie o pracę lub akcie mianowania jako jego miejsce pracy w ramach zespołu.

Na koniec należy przypomnieć, że ustanowiona w art. 390 § 1 k.p.c. instytucja pytań prawnych, jako odstępstwo od konstytucyjnej zasady niezawisłości orzeczniczej sędziów, którzy w sprawowaniu swojego urzędu podlegają jedynie Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP), wymaga ścisłej wykładni

(por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1999 r., III CZP 62/98, OSNC 1999 nr 10, poz. 166). Merytoryczna, wiążąca pomoc prawna Sądu Najwyższego, może zatem nastąpić wyłącznie wtedy, kiedy zachodzi rzeczywista potrzeba wyjaśnienia poważnych wątpliwości o decydującym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy, pozostających z tym rozstrzygnięciem w związku przyczynowym. Jeśli taka zależność nie ma miejsca, albo jej wystąpienie nie jest pewne, w świetle dotychczasowych ustaleń faktycznych, lub przedstawione zagadnienie nabierze decydującego znaczenia tylko w razie przyjęcia jednego z kilku możliwych stanowisk prawnych, do których sąd pytający się nie ustosunkował, podjęcie uchwały nie jest dopuszczalne (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1996 r., III CZP 91/96, OSNC 1997 nr 1, poz. 9 i z dnia 28 sierpnia 2008 r., III CZP 67/08, niepubl.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.