

Wyrok z dnia 22 września 2000 r.

I PKN 34/00

Zlecenie urzędnikowi państwowemu wykonywania innej pracy niż określona w akcie mianowania na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953) nie wymaga jego zgody.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 2000 r. sprawy z powództwa Elfrydy D.-T. przeciwko Ś. Urzędowi Wojewódzkiemu w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 16 września 1999 r. [...]

o d d a ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Elfryda D.-T. w pozwie przeciwko Ś. Urzędowi Wojewódzkiemu w K. żądała uznania, że nieważna lub dokonana z rażącym naruszeniem prawa jest zmiana warunków pracy i płacy ze strony pracodawcy, która nastąpiła w jego piśmie z dnia 30 kwietnia 1998 r. Po sprecyzowaniu stanowiska powódka żądała zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 8.469 zł oraz kwoty 269 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 do 15 maja 1998 r. i kwoty 3.228 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z dnia 19 kwietnia 1999 r. oddalił powództwo. Ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 sierpnia 1966 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora Wydziału Prawnego na podstawie mianowania z dnia 18 października 1993 r. Pismem z dnia 31 stycznia

1997 r. pracodawca powierzył powódce pełnienie obowiązków dyrektora tego Wydziału na czas do odwołania. W czasie ich pełnienia powódka otrzymywała wynagrodzenie należne dyrektorowi wydziału. Pismem z dnia 30 kwietnia 1998 r. powódka została przywrócona od 1 maja 1998 r. na stanowisko zastępcy dyrektora Wydziału Prawnego, z odpowiednio obniżonym wynagrodzeniem. W dniu 15 maja 1998 r. na skutek wniosku powódki stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron w związku z przejściem powódki na wcześniejszą emeryturę. W piśmie zawierającym wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron powódka podała, że bezpośrednią przyczyną powyższego wniosku była decyzja pracodawcy o przywróceniu jej na stanowisko zastępcy dyrektora Wydziału Prawnego, podjęta bez podstawy prawnej. Powódka otrzymała odprawę emerytalną w kwocie 12.372 zł brutto.

Zdaniem Sądu Rejonowego, istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma kwestia, czy treść stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego może być regulowana jedynie przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa, czy też dopuszczalna jest modyfikacja tego stosunku w drodze porozumienia stron, a odnosząc się do tego zagadnienia uznał, że strony mogą dokonać modyfikacji, jeżeli stwarza ona dla pracownika warunki korzystniejsze od gwarantowanych ustawowo. Nie sprzeciwia się bowiem temu art. 18 KP mający również zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania. Sąd Rejonowy podkreślił, że powierzenie powódce obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego było dla niej awansem, pociągającym za sobą również zwiększenie uposażenia, przy czym powódka, będąc radcą prawnym, miała pełną świadomość skutków, jakie pociągało za sobą powierzenie jej obowiązków dyrektora na czas do odwołania. Sytuacja ta była więc równoznaczna z wyrażeniem zgody na pełnienie obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego na czas do odwołania, i w konsekwencji na powrót na poprzednio zajmowane stanowisko w razie odwołania przez pracodawcę. Przyjęcie jako miarodajnych odmiennych twierdzeń powódki wymagałoby uchylecia się jej od skutków własnego oświadczenia woli, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Kodeksie cywilnym. Jednak powódka nie powołała się na wady oświadczenia woli. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że stosownie do art. 65 KC jej oświadczenie woli należało tak tłumaczyć, jak wymagały tego (ze względu na okoliczności, w których oświadczenie to zostało złożone), zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje, a także zgodny zamiar stron i cel umowy.

Od powyższego wyroku powódka złożyła apelację, którą Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił wyrokiem z dnia 16 września 1999 r. Sąd uznał za prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji i wyciągnięte z tych ustaleń wnioski, podnosząc, że pełnienie obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego w pozwanym Urzędzie łączyło się z ustaleniem wyższego wynagrodzenia powódki tylko na czas pełnienia tych obowiązków. Zatem jej powrót na poprzednie stanowisko nie uzasadniał ani wyrównania wynagrodzenia, ani obowiązku zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu, gdyż powódka złożyła wniosek o jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron z uwagi na przejście na wcześniejszą emeryturę.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego opartej na podstawie przewidzianej w art. 393¹ pkt 1 KPC powódka zarzuciła naruszenie art. 10 ust. 1, art. 16 oraz art. 39 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.), polegające na błędnej wykładni tych przepisów.

Skarżąca zwróciła uwagę na to, że stosunek pracy urzędnika mianowanego jest nawiązywany i rozwiązywany w formie decyzji administracyjnej, stąd też każda istotna zmiana tego stosunku powinna być dokonana w tej samej formie. Okoliczność, że skarżąca nie odwołała się od decyzji z dnia 31 stycznia 1997 r. o powierzeniu jej stanowiska dyrektora Wydziału Prawnego na czas określony, nie mogła być traktowana jako wyrażenie zgody na odwołanie z tego stanowiska w każdym czasie. Taka interpretacja byłaby uprawniona gdy chodzi o okres od 1 lutego do 30 kwietnia 1997 r., stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, lecz nie po upływie 15 miesięcy od wydania decyzji. Decyzja z dnia 31 stycznia 1997 r. o powierzeniu stanowiska dyrektora Wydziału Prawnego stała się ostateczna i mogła być zmieniona w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, w tym między innymi za zgodą skarżącej, która takiej zgody nie wyraziła.

Skarżąca podkreśliła, że żądanie pozwu „dotyczyło przede wszystkim ochrony wynagrodzenia wynikającej z art. 39 Kodeksu pracy, a nie sporu o wynagrodzenie w ogóle”. Skoro bowiem w dniu 30 października 1997 r. została objęta szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy, strona pozwana nie mogła dokonać jednostronnej niekorzystnej zmiany warunków pracy i płacy, gdyż art. 39 KP zabraniający dokonania takiej zmiany odnosi się również do pracowników mianowanych. Źródłem sporu jest zatem decyzja z dnia 30 kwietnia 1998 r. przywracająca skarżącą na poprzednie stanowisko, czyli zastępcy dyrektora Wydziału Prawnego. Z tych przy-

czyn we wniosku kasacyjnym skarżąca domagała się uchYLENIA wyroku Sądu Okręgowego i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Słuszny jest pogląd skarżącej, że z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 210 ze zm.) wynika dla urzędu ograniczenie do trzech miesięcy w roku kalendarzowym możliwości zlecenia urzędnikowi państwowemu wykonywania innej pracy niż określona w akcie mianowania lub w umowie o pracę, przy czym zlecenie to może dotyczyć tylko pracy zgodnej z kwalifikacjami pracownika. Nie ma również podstaw do kwestionowania wniosku skarżącej wyprowadzonego z art. 16 wymienionej ustawy, tego mianowicie, że art. 39 KP przewidujący szczególną ochronę stosunku pracy pracownika w wieku przedemerytalnym ma także zastosowanie do urzędnika państwowego mianowanego. Po to jednak, by uznać, że powyższe przepisy zostały naruszone przez pracodawcę i przez sądy rozpoznające sprawę, konieczne byłoby ustalenie, że powierzenie powódce pełnienia obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego na czas przekraczający trzy miesiące w roku kalendarzowym nastąpiło bez jej zgody, zaś rozwiązanie z nią stosunku pracy było rezultatem jednostronnej czynności strony pozwanej. Tymczasem z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że powierzenie powódce w piśmie z dnia 31 stycznia 1997 r. pełnienia obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego na czas do odwołania nastąpiło za jej zgodą i było dla niej korzystne. Nie nakładało bowiem nowych obowiązków (gdyż skarżąca jako zastępca dyrektora była obowiązana wykonywać obowiązki dyrektora pod jego nieobecność), powodowało zaś zwiększenie wynagrodzenia za pracę i niewątpliwie stanowiło awans w hierarchii służbowej. Z przyjętych w sprawie ustaleń wynikało ponadto, że powódka, będąc radcą prawnym, zdawała sobie sprawę ze skutków, jakie wynikały z powierzenia jej obowiązków na czas do odwołania, a zwłaszcza z tego, że powyższe powierzenie nie miało charakteru trwałego. Natomiast zgoda na wykonywanie obowiązków dyrektora tylko „do odwołania”, wyrażająca się między innymi w niezaskarżeniu przez powódkę decyzji z dnia 31 stycznia 1997 r., była równoznaczna z jej zgodą na powrót na poprzednio zajmowane stanowisko, gdyby pracodawca tak postanowił. Jest również okolicznością niesporną, i ustaloną w sprawie, że powódka złożyła wniosek

o rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na zamiar wcześniejszego przejścia na emeryturę, zaś pracodawca wyraził na to zgodę. Wskutek tego stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Jak nietrudno zauważyć, w przyjętym przez Sądy stanie faktycznym nie nastąpiło naruszenie przepisów prawa materialnego wskazanych w kasacji. Art. 10 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, pozwalający zlecić urzędnikowi państwowemu wykonywanie innej pracy niż określona w akcie mianowania tylko na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, dotyczy jednostronnej decyzji pracodawcy i nie wyklucza możliwości modyfikacji treści stosunku pracy w drodze porozumienia stron, zwłaszcza w wypadkach określonych w ustawie. Skoro więc w myśl art. 10 ust. 2 omawianej ustawy można przenieść urzędnika państwowego – na jego wniosek lub za jego zgodą – do pracy w innym urzędzie w tej samej lub innej miejscowości, zaś według art. 10b „szczególne potrzeby urzędu” stwarzają podstawę do przeniesienia urzędnika państwowego mianowanego – bez jego wniosku lub zgody – na inne stanowisko – byleby tylko przeniesienie odpowiadało kwalifikacjom urzędnika i było równorzędne pod względem wynagrodzenia, to tym bardziej za dopuszczalne trzeba uznać przeniesienie takiego urzędnika za jego zgodą, na czas do odwołania, na stanowisko wyższe w hierarchii służbowej, do którego zostało przypisane wyższe wynagrodzenie i obowiązki znane pracownikowi z racji ich dotychczasowego pełnienia w ramach zastępstwa przewidzianego w regulaminie organizacyjnym pracodawcy. Gdy natomiast chodzi o art. 16 ustawy, przewidujący stosowanie wobec urzędników państwowych mianowanych przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, a więc także art. 39 KP, to należy zaznaczyć, że zarówno ten przepis, jak i inne przepisy mające charakter ochronny, nie pozwalają pracodawcy na wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jednak nie zawierają zakazu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należało więc stwierdzić, że chociaż powódka przedstawiła w kasacji właściwą interpretację przepisów prawa materialnego przyjętych za podstawę tej kasacji, nie wystarczało to do uznania, że Sąd Okręgowy dopuścił się ich naruszenia. Zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, polegający na ich niewłaściwym zastosowaniu, trzeba bowiem zawsze odnosić do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Ten zaś w przedmiotowej sprawie nie był kwestionowany przez skarżącą w sposób wymagany art. 393³ KPC, to znaczy

przez wskazanie przepisów prawa procesowego, które miały zostać pogwałcone, a także ich uzasadnienia. Tymczasem ustalenia przyjęte przez Sądy obu instancji, zwłaszcza – co zasługuje na podkreślenie – wyczerpujące ustalenia zawarte w wyroku Sądu Rejonowego i odpowiadające im wszechstronne rozważania prawne tego Sądu, a przyjęte przez Sąd Okręgowy, wskazywały na to, że modyfikacja treści stosunku pracy łączącego strony, polegająca na powierzeniu powódce pełnienia obowiązków dyrektora Wydziału Prawnego do czasu jej odwołania, nastąpiła za jej zgodą i objęła także przyzwolenie na powrót w każdym czasie na dotychczasowe stanowisko zastępcy dyrektora Wydziału Prawnego. W tych warunkach Sąd Najwyższy nie miał podstaw do oceny, że przytoczone w kasacji przepisy prawa materialnego zostały naruszone.

Na temat dopuszczalności zmiany w drodze porozumienia stron stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego wypowiedział się już wcześniej Sąd Najwyższy. Mianowicie w wyroku z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97 (OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 235), przyjął, że strony mogą dokonać takiej modyfikacji stosunku pracy, która stwarza dla pracownika dogodniejsze warunki od minimum zagwarantowanego ustawą. Również Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 13 stycznia 1995 r., II SA 647/94 (Prawo Pracy 1995 Nr 6, poz. 34), stwierdził, że skoro możliwe jest przeniesienie urzędnika państwowego na jego wniosek lub za jego zgodą do pracy w innym urzędzie, usytuowanym nawet w innej miejscowości, to tym samym możliwe jest przeniesienie urzędnika za jego zgodą na inne stanowisko w tym samym urzędzie.

Z przedstawionych zatem przyczyn należało uznać, że kasacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Dlatego też na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy orzekł o jej oddaleniu.

=====