

**Wyrok z dnia 26 stycznia 2012 r.**

**III PK 47/11**

**Wobec braku w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) przepisów regulujących zmianę warunków pracy bez zgody pracowników służby cywilnej (art. 3 pkt 1 tej ustawy), zmiany takie powinny być dokonywane na podstawie art. 42 k.p. (art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).**

Przewodniczący SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca), Sędziowie SN: Halina Kiryło, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Ryszarda C. przeciwko [...] Urzędowi Skarbowemu w R. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 13 grudnia 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2010 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powodowi Ryszardowi C. warunków pracy dokonane przez pozwanego [...] Urząd Skarbowy w R.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód Ryszard C. był początkowo zatrudniony w pozwanym [...] Urzędzie Skarbowym w R. na stanowisku informatyka (w okresie od dnia 16 maja 1997 r. do dnia 31 grudnia 2002 r.) na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. W grudniu 1998 r. powód ukończył z wynikiem dobrym aplikację administracyjną. Z kolei w dniu 27 marca 2000 r. Naczelnik [...] Urzędu Skarbowego w R. powierzył powodowi stanowisko starszego inspektora na jednoosobowym stanowisku do spraw ochrony informacji niejawnych oraz dwiema decyzjami [...] z tego

samego dnia powołał go do pełnienia funkcji pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych i administratora bezpieczeństwem informacji. W dniu 30 grudnia 2002 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku informatyka. Do jego zakresu czynności należała między innymi: kontrola informacji niejawnych oraz przestrzegania przepisów o ochronie tych informacji, okresowe kontrole ewidencji, materiałów i obiegu dokumentów, szkolenie pracowników w zakresie ochrony informacji niejawnych, prowadzenie kancelarii informacji zastrzeżonych, organizowanie ochrony fizycznej osób i mienia, zapewnienie właściwej ochrony tajemnicy skarbowej, realizacja zadań z zakresu spraw obronnych i wojskowości. W dniu 10 października 2007 r. powód złożył wniosek o awansowanie go na stanowisko starszego informatyka lub starszego specjalisty. Uwzględniając ten wniosek, [...] Urzędu Urzędu Skarbowego w R. w dniu 1 czerwca 2009 r. powierzył powodowi stanowisko starszego specjalisty. Wcześniej, decyzją [...] z dnia 22 kwietnia 2009 r. Naczelnik Drugiego [...] Skarbowego w R. powołał zaś powoda do pełnienia funkcji pełnomocnika do spraw systemu zarządzania jakością. W dniach 31 grudnia 2007 r. i 28 sierpnia 2009 r. powód otrzymał zakresy czynności, których treść była zgodna z opisem stanowiska z dnia 26 maja 2003 r. Dodatkowo do owych zakresów czynności zostały dodane czynności związane z administrowaniem bezpieczeństwem informacji oraz wprowadzeniem i utrzymaniem systemu zarządzania jakością. Decyzją [...] z dnia 22 września 2009 r. Naczelnik [...] Urzędu Skarbowego w R. powołał Anetę K. do pełnienia funkcji pełnomocnika do spraw systemu zarządzania jakością, powodowi polecił natomiast od dnia 24 września 2009 r. wykonywanie zadań zleconych przez koordynatora wieloosobowego stanowiska pracy do spraw karnych skarbowych. Z uwagi na brak kwalifikacji w tym zakresie, powód wykonywał na wymienionym stanowisku w okresie od dnia 24 września 2009 r. do dnia 18 lutego 2010 r. czynności polegające na kopertowaniu i wysyłaniu wezwań do sprawców czynów, ewidencjonowaniu w repertorium spraw karnoskarbowych i wykonywaniu kserokopii akt. Naczelnik [...] Urzędu Skarbowego w R. decyzją [...] z dnia 16 lutego 2010 r. powołał tymczasem Anetę K. do pełnienia funkcji pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych oraz pełnomocnika do spraw systemu zarządzania jakością i administratora bezpieczeństwem informacji. W tym samym dniu powód odmówił natomiast wyrażenia zgody na przeniesienie go z jednoosobowego stanowiska do spraw ochrony informacji niejawnych do działu obsługi podatników, na podstawie porozumienia stron. Naczelnik zwrócił się więc w dniu 25 lutego 2010 r. do Komisji

Zakładowej NSZZ Solidarność o wyrażenie zgody na zmianę zakresu czynności powoda polegającą na przeniesieniu go z jednoosobowego stanowiska do spraw ochrony informacji niejawnych do działu obsługi podatników. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność uchwałą [...] z dnia 1 marca 2010 r. nie wyraziła zgody na tę zmianę. Mimo to w dniu 2 marca 2010 r. powód otrzymał nowy zakres czynności w dziale obsługi podatników, zgodnie z którym do jego podstawowych czynności miało należeć między innymi udzielanie informacji interesantom o sposobie załatwienia sprawy, przyjmowanie i sprawdzanie deklaracji w sprawie podatku od czynności cywilnoprawnych oraz podatku od spadków i darowizn, sprawdzanie zgodności wartości rynkowej przedmiotu czynności cywilnoprawnej z wartością podaną przez podatnika, tworzenie paczek z przyjętych deklaracji oraz wydawanie druków formularzy podatkowych i identyfikacyjnych.

Wskazując na powyższe ustalenia oraz powołując się na treść art. 29 § 1 k.p., Sąd pierwszej instancji uznał, że do umownych warunków umowy o pracę zalicza się rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników tego wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy. Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że rodzaj pracy może być określony w sposób mniej lub bardziej szczegółowy, przy czym pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych może uszczegółwić zakres czynności pracownika, który stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę ustalenia te stają się istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że zmiana warunków pracy może być istotna lub nieistotna, przy czym jedynie nieistotna zmiana mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i może być dokonana w drodze polecenia służbowego, które wiąże pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego, strony w umowie o pracę z dnia 30 grudnia 2002 r. nie dokonały sprecyzowania zakresu czynności powoda. Określiły stanowisko, które wynika z przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 2 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych (Dz.U. Nr 211, poz. 1630). Określenie stanowiska według tego rozporządzenia następuje jednak dla potrzeb płacowych. Z nazwy stanowiska określonego w umowie o pracę oraz z angażu z dnia 1 czerwca 2009 r. nie wynikało natomiast, jaki rodzaj pracy bę-

dzie wykonywał powód. W umowie o pracę z dnia 30 grudnia 2002 r. strony ustaliły bowiem, że będzie on świadczył pracę na stanowisku informatyka, zaś w strukturze organizacyjnej powód zajmował jednoosobowe stanowisko do spraw ochrony informacji niejawnych. Zgodnie z zakresem czynności nie wykonywał on jednak typowych czynności informatyka, ale czynności związane z ochroną informacji niejawnych oraz z administrowaniem bezpieczeństwem informacji. W kwietniu 2009 r. jego zakres czynności został z kolei rozszerzony o czynności związane z systemem zarządzania jakością i pomimo powierzenia mu z dniem 1 czerwca 2009 r. stanowiska starszego specjalisty jego zakres czynności i usytuowanie w strukturze organizacyjnej nie uległy zmianie. Natomiast z zakresu czynności z dnia 2 marca 2010 r. wynikało, że powód miał wykonywać czynności związane z podatkami od czynności cywilnoprawnych, spadków i darowizn. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, z przedstawionego wyżej porównania wynikało więc jednoznacznie, iż czynności zleczone powodowi w zakresie czynności z dnia 2 marca 2010 r. były zdecydowanie innego rodzaju niż wykonywane dotychczas. Przesunięcie pracownika zajmującego się czynnościami związanymi z ochroną informacji niejawnych oraz z administrowaniem bezpieczeństwem informacji do wykonywania czynności związanych z podatkami od czynności cywilnoprawnych, spadków i darowizn powinno odbyć się w ramach wypowiedzenia zmieniającego, gdyż były to zupełnie inne rodzajowo czynności pracownicze, które nie utrzymywały się w granicach dotychczasowego rodzaju pracy. Sąd Rejonowy podkreślił także, iż powód dotychczas pracował na stanowisku jednoosobowym, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej i miał przyznawane dodatki specjalne oraz zadaniowe w związku z wykonywanymi czynnościami. Sąd pierwszej instancji wskazał też na argumentację powoda, z której wynikało, że nie miał on przygotowania zawodowego do wykonywania czynności związanych z podatkami od czynności cywilnoprawnych, spadków i darowizn, gdyż został pierwotnie zatrudniony przez pozwanego do wykonywania czynności typowo informatycznych, a następnie modyfikowano mu zakres czynności o zadania związane z ochroną informacji niejawnych, administrowaniem bezpieczeństwem informacji i zarządzaniem jakością, które były związane z informatyką. Reasumując przedstawione wyżej rozważania, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż zmiana rodzaju pracy powoda wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie tego sądu pozwany podjął nawet działania mające na celu zmianę rodzaju pracy powoda w ten sposób, a dopiero gdy powód odmówił zawarcia porozumienia, pozwany zwrócił się do organizacji

związkowej o wyrażenie zgody na zmianę warunków pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie z uwagi na pełnioną funkcję związkową. Ponadto Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pozwany w ostatnich latach zmieniał warunki pracy pracownikom za porozumieniem stron, w związku ze zmianami organizacyjnymi. Powinien więc dokonać takiej zmiany również w stosunku do powoda. Na koniec Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy, które nastąpiło w dniu 2 marca 2010 r. poprzez zmianę zakresu czynności - choć skuteczne - naruszało przepisy prawa pracy, gdyż dokonano go bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W związku z tym Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 13 grudnia 2010 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną [...] Urząd Skarbowy w R. od wcześniej opisanego wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu, uznając że nie zasłużyła ona na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd pierwszej instancji, wbrew odmiennemu stanowisku apelującego, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i poddał je wnikliwej ocenie, wyciągając prawidłowe wnioski oraz wskazując prawidłową podstawę prawną rozstrzygnięcia, a swoje wywody szczegółowo uzasadnił. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych, Sąd drugiej instancji wstępnie zauważył, że Sąd Rejonowy odróżnił stanowisko „informatyka”, wskazując „iż użyto go dla potrzeb płacowych w odróżnieniu od faktycznie wykonywanej przez powoda pracy”. W tym zakresie Sąd Okręgowy dodał też, że nie sposób zaakceptować twierdzeń pozwanego, iż określone w umowie o pracę stanowisko „informatyk” ma przełożenie jedynie na tabelę zaszeregowania, a nie odnosi się zupełnie do stanowiska jako rodzaju pracy, gdyż taki pogląd pozwalałby na określenie w umowie - wbrew treści art. 29 § 1 k.p. - rodzaju pracy w pełnym oderwaniu od rzeczywiście realizowanego. Określenie w umowie stanowiska „informatyk”, nawet z dopiskiem „zaliczane do grupy stanowisk specjalistycznych”, określa rodzajowość czynności inaczej niż inne stanowiska specjalistyczne - starszy inspektor, starszy kontroler rozliczeń, starszy poborca skarbowy, specjalista, inspektor, kontroler rozliczeń, czy komisarz skarbowy, których w tej samej grupie używa rozporządzenie określające stanowiska. Skoro więc pracodawca określił stanowisko jako „informatyk”, a nie np. „specjalista”, to musiał przywiązywać do tego stanowiska jakieś znaczenie w kontekście rodzaju pracy. Sąd Rejonowy

wskazał przy tym, że powód nie wykonywał czynności informatyka, lecz inne, a w strukturze organizacyjnej zajmował jednoosobowe stanowisko pracy do spraw ochrony informacji niejawnych. Dlatego też Sąd drugiej instancji uznał zarzuty apelacji w tym zakresie za nietrafne. Za błędne, choć niemające decydującego znaczenia w sprawie, uznał z kolei Sąd Okręgowy zapatrywanie Sądu pierwszej instancji, że po zmianie stanowiska na starszego specjalistę powodowi przysługiwał wyższy mnożnik do ustalania wynagrodzenia. Mnożnik ten zarówno dla stanowiska informatyka, jak i starszego specjalisty zawierał się bowiem w identycznych granicach. Po zmianie stanowiska wskaźnik wynagrodzenia powoda wzrósł jednak z 1,630 do 1,706. W związku z tym mylny był zarzut autora apelacji dotyczący błędnych ustaleń Sądu Rejonowego wiążących zmianę stanowiska ze wzrostem wynagrodzenia powoda. Jako nietrafne określił Sąd drugiej instancji również zarzuty dotyczące błędnej wykładni i zastosowania prawa materialnego. Stałą bowiem na stanowisku, iż art. 36 ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz art. 18 ust. 2a ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych przewidują wprawdzie możliwość „powołania i wyznaczenia”, ale na gruncie niniejszej sprawy abstrakcyjne wnioskowanie w powyższym zakresie nie ma znaczenia z uwagi na zauważony przez Sąd Rejonowy fakt, że w strukturze organizacyjnej pozwanego zostało wyodrębnione jednoosobowe stanowisko do spraw ochrony informacji niejawnych, a powód bezspornie wykonywał czynności w ramach tego wyodrębnienia. Sąd pierwszej instancji negował zaś konieczność wydawania decyzji o powołaniu, uznając iż powierzenie czynności może nastąpić przez wpis w zakresie czynności lub przez wypowiedzenie zmieniające. Odnosząc się do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia art. 29 § 1 k.p. i art. 42 § 1 i 2 k.p. oraz art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 9 ustawy o służbie cywilnej, Sąd Okręgowy doszedł natomiast do przekonania, że zarzuty te dotyczyły bardziej ustaleń faktycznych niż rozważań prawnych. Stwierdził przy tym, iż nie sposób było zgodzić się z twierdzeniem pozwanego, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zostało spowodowane przyjęciem pełnienia przez powoda obowiązków informatyka do dnia wręczenia mu zakresu czynności. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, że powód pełnił faktycznie zupełnie inne obowiązki, co nie przeszkadzało wnioskowaniu, że obowiązki te oraz obowiązki określone w nowym zakresie czynności, rodzajowo różniły się w sposób zdecydowany. W tej kwestii Sąd Okręgowy podniósł, iż rodzaj czynności jako rodzaj pracy jest elementem umowy o pracę i winien być wskazany na piśmie. Możliwe jest

także wskazanie rodzaju pracy w formie stanowiska z jego konkretyzacją w zakresie czynności. Jednakże, gdy stanowisko to jest wskazane w sposób ogólny, możliwość dokonania konkretyzacji nie oznacza, że może ona w sposób zupełnie dowolny zmieniać rodzaj pracy. Rodzaj pracy stanowi *essentialia negotii* umowy o pracę. Może być ustalany rozmaicie, przy czym w literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż niezbędne jest określenie rodzaju pracy w taki sposób, aby można było z niego wnosić o związanych z nim powinnościach pracownika. Zaznacza się też, że określenie w umowie zawodu, funkcji, stanowiska wyraża rodzaj pracy. Do określenia w umowie rodzaju pracy może również dojść w sposób dorozumiany. W tym kontekście, na gruncie rozpoznawanej sprawy, nie miało więc znaczenia nazewnictwo stanowiska powoda - informatyk bądź starszy specjalista. Jakkolwiek nie precyzowało ono rodzaju pracy, to utrwalenie tego rodzaju w okresie około 10 lat jako pracy związanej z ochroną informacji niejawnych, administrowaniem bezpieczeństwem informacji i zarządzaniem jakością oznaczało jego określenie w sposób dorozumiany. Strony bezspornie bowiem w okresie 9 lat godziły się z tym, że stanowisko informatyka miało się nijak do czynności wykonywanych przez powoda i kontynuowały ten stan także po zmianie stanowiska na „starszego specjalisty”. W ocenie Sądu drugiej instancji rodzaj pracy w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 1 k.p. ustalony był pomiędzy stronami jako dotyczący obowiązków w zakresie ochrony informacji niejawnych, administrowania bezpieczeństwem informacji i zarządzania jakością. Zmiana tego rodzaju pracy na dokonywanie czynności w dziale obsługi podatników była zaś zmianą istotną. Wymagała zatem wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Okręgowy uznał ponadto, że w przedstawionej sytuacji nie mogła mieć znaczenia argumentacja pozwanego zmierzająca do wykazania, iż pracownicy urzędu skarbowego tworzą korpus służby cywilnej. Powód był bowiem członkiem tego korpusu, ale jako pracownik służby cywilnej, a nie jako urzędnik (art. 3 ustawy o służbie cywilnej). Dlatego nie miały do niego zastosowania regulacje art. 62 ustawy i możliwość przeniesienia go na inne stanowisko, gdyż dotyczą one jedynie urzędników służby cywilnej. Do pozostałych członków korpusu mają natomiast zastosowanie reguły ogólne. Na koniec Sąd drugiej instancji podkreślił również, że pozwany pierwotnie zwracał się do powoda o zmianę w trybie porozumienia stron i już tylko ten fakt wskazywał, iż traktował on zmianę rodzaju pracy jako na tyle istotną, że w sytuacji powoda zmiana ta wymagała zgody obopólnej bądź wypowiedzenia. Brak zgody oznaczał natomiast skierowanie przez Naczelnika pozwanego do zarządu zakładowej organizacji związkowej pisma informującego o zamiarze

zmiany zakresu czynności. Wbrew wywodom apelacji, pismo to należało traktować jako pismo o wyrażenie zgody na czynność w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, gdyż ostatni jego akapit zawierał wniosek o zajęcie stanowiska w terminie 5 dni. Nie była to zatem jedynie „informacja”, jak wywodził apelujący, ponieważ strona pozwana nie podjęła czynności przed upływem terminu określonego organizacji związkowej. Czynności pozwanego wskazywały więc jednoznacznie, że zmiana zakresu czynności powoda była *de facto* wypowiedzeniem, zawołowanym w celu ominięcia wymogu uzyskania zgody w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Z jednej strony pozwany starał się bowiem zachować tryb określony przy wypowiedzeniu zmieniającym - konsultację związkową i pouczenie o prawie odwołania - z drugiej zaś swoje zachowanie określał jako zmianę zakresu czynności. Należało mieć na uwadze w tym względzie także to, iż uprzednio - przed zmianą - pozwany proponował powodowi zmianę w drodze porozumienia stron, a po zmianie odsunął go od poprzednich obowiązków. W przedstawionych warunkach czynność pozwanego, mimo braku oświadczenia o „wypowiedzeniu”, zasadnie została uznana przez Sąd pierwszej instancji za wypowiedzenie, które wymagało konsultacji, zachowania okresu wypowiedzenia i podania przyczyny. Biorąc powyższe motywy za podstawę swego rozstrzygnięcia, Sąd Okręgowy uznał, że brak zasadności argumentów i zarzutów apelacji powinien prowadzić do jej oddalenia w oparciu o art. 385 k.p.c.

Pozwany [...] Urząd Skarbowy w R. wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu, zaskarżając ten wyrok w całości i w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: 1) art. 29 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca, wręczając nowy zakres czynności, nie dokonał konkretyzacji umowy o pracę, lecz dokonał wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę, a w konsekwencji naruszenie; 2) art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w związku z art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przez przyjęcie, że pozwany dokonał wypowiedzenia zmieniającego, co wymagało zgody związków zawodowych.

Na uzasadnienie tak sformułowanych zarzutów skarżący podniósł między innymi, iż Sąd drugiej instancji, dokonując oceny stanu faktycznego, zupełnie zignorował ustawę o służbie cywilnej i oparł swoje rozważania wprost na Kodeksie pracy. Tymczasem, zgodnie z art. 9 ustawy o służbie cywilnej, Kodeks pracy stosuje się



jedynie w sprawach nieunormowanych w tej ustawie. W zakładzie pracy, jakim jest urząd skarbowy, pracownicy stanowią korpus służby cywilnej w rozumieniu ustawy z dnia 28 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Ustawodawca nałożył zaś na członków tego korpusu szczególne zadania a jednocześnie nadał ustawowo specyficzne rozwiązania w celu skutecznej i terminowej realizacji tych zadań. Autor skargi kasacyjnej powołał się równocześnie na art. 153 Konstytucji RP oraz art. 1, art. 76 ust. 1 pkt 6, art. 3 pkt 2, art. 61 i art. 64 ustawy o służbie cywilnej i stwierdził, że cel funkcjonowania służby cywilnej znajduje odzwierciedlenie w szczególnych obowiązkach członków korpusu służby cywilnej, dodatkowych względem rozwiązań określonych w prawie pracy, odnoszących się do stosunków pracy. Kategorią wykraczającą poza tradycyjną treść stosunku pracy jest przy tym obowiązek wykonywania poleceń przełożonych oraz obowiązek chronienia interesów państwa, a także praw człowieka i obywatela. W rozdziale 6 ustawy normowane są obowiązki członków korpusu, na których ciąży obowiązek rozwijania wiedzy zawodowej, czemu służą zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne szkolenia pracowników, oraz zmiany dokonywane w zakresach czynności. Już na etapie przyjmowania do pracy (pomimo ogłoszenia naboru na konkretne, czyli w tym momencie zwolnione stanowisko) wśród kryteriów uwzględnia się również kreatywność. W konsekwencji następuje zatrudnienie pracownika (członka korpusu służby cywilnej) na określonym stanowisku (np. referent, starszy referent, inspektor, specjalista, starszy specjalista), a konkretyzacja umówionej pracy następuje w zakresie czynności, który podlega zmianom w zależności od konieczności wykonania określonych zadań urzędu. Nie można aprobeować zatem stanowiska Sądu Okręgowego, iż odpowiedzialność za realizację specyficznych zadań urzędu spoczywa wyłącznie na urzędnikach służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej. Tym bardziej że w przedmiotowej sprawie nie doszło do zmiany stanowiska pracy, lecz jedynie do zmiany zakresu czynności. Sąd nie zwrócił ponadto uwagi na istnienie możliwości przenoszenia pracowników na inne stanowiska również na podstawie art. 61 i art. 64 ustawy o służbie cywilnej, a nie tylko urzędników na podstawie art. 62. Sam Kodeks pracy nie precyzuje też znaczenia pojęcia rodzaju pracy. W urzędach administracji publicznej, w których mają zastosowanie przepisy ustawy o służbie cywilnej, kluczowe znaczenie ma zaś odróżnienie przez ustawodawcę pracy na stanowiskach urzędniczych od pracy na stanowiskach pomocniczych i obsługi, polegającej na obsłudze urzędu jako zakładu pracy, czego wyrazem jest między innymi regulacja zawarta w art. 99 ustawy. W tej sytuacji realizacja art. 29 § 1 pkt 1 k.p.

polega na określeniu rodzaju pracy jako pracy urzędniczej albo jako pracy na stanowisku robotniczym lub pomocniczym. Podkreślenia wymaga fakt, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie zmienił stanowiska pracy, a jedynie skonkretyzował rodzaj umówionej pracy, przy czym zakres czynności był ustalony poleceniem pracodawcy. Dlatego zmiana zakresu czynności nie stanowiła zmiany treści umowy o pracę, bo nie wykraczała poza ustalony w umowie rodzaj pracy. Tym samym konkretyzacja rodzaju umówionej pracy nie oznaczała zmiany warunków pracy i nie wymagała ich wypowiedzenia. Mieściła się bowiem w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, zważywszy na szczególne zadania nałożone na urząd skarbowy przez ustawodawcę.

Skarżący uzasadnił wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania istnieniem potrzeby dokonania wykładni art. 29 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, w kontekście szczególnego usytuowania członków korpusu służby cywilnej jako pracowników, do których w pierwszej kolejności mają zastosowanie przepisy pragmatyki służbowej, a także w związku z tym, iż zagadnienie zmiany warunków pracy wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, w tym Sądu Najwyższego, czego przykładem są wyroki tego Sądu: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74 (OSNCP 1975 nr 6, poz. 103), z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (LEX nr 14454), z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99 (OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17; z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205) i z dnia 17 września 1997 r., I PKN 268/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 393) oraz uchwała z dnia 31 stycznia 1978 r., I PZP 34/78 (OSNCP 1979 nr 7-8, poz. 142).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw. Rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy wymagało odniesienia się do występujących w niej dwóch zasadniczych problemów prawnych. Pierwszy z nich dotyczył możliwości zastosowania w odniesieniu do członka korpusu służby cywilnej, będącego pracownikiem służby cywilnej, regulacji zawartych w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności zaś w art. 42 k.p., w sytuacji - jak określił to skarżący - „szczególnego usytuowania członków korpusu służby cywilnej jako pracowników, do których w pierwszej kolejności mają zastosowanie przepisy pragmatyki służbowej”. Drugi natomiast sprowadzał się

do ustalenia, czy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy określenie dla powoda nowego zakresu czynności mieściło się w zakresie kierowniczych uprawnień pracodawcy dotyczących skonkretyzowania w drodze polecenia rodzaju pracy, który nie został określony w łączącej strony umowie o pracę, czy też wymagało dokonania zmiany warunków pracy na podstawie porozumienia stron bądź w przypadku braku porozumienia - na podstawie wypowiedzenia zmieniającego.

Odnosząc się do pierwszego ze wskazanych problemów, Sąd Najwyższy uznał za stosowne przypomnieć, że we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym jednak poprzedniego stanu prawnego, tj. ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.) oraz ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.), ukształtował się pogląd, zgodnie z którym zwolnienie z pracy w urzędzie członków korpusu służby cywilnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, gdyż unormowanie ustawy ma charakter wyczerpujący. W wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 177/07, który dotyczył wypowiedzenia, Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że skoro jedną z kar dyscyplinarnych przewidzianych w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej jest wydalenie z pracy w urzędzie, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinionego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej może nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy, a nie wypowiedzenia stosunku pracy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07. Z kolei w wyroku z 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09, potwierdzono tę tezę w zakresie obowiązywania ustawy z 2006 r., wskazując że zwolnienie z pracy w urzędzie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę członka korpusu służby cywilnej za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, bo unormowanie ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej, podobnie jak i ustawy z 1998 r., w tym zakresie ma charakter wyczerpujący. Co więcej, w motywach tego wyroku Sąd Najwyższy zaznaczył, że prezentowana przez niego wykładnia jest aktualna także pod rządami ustawy z 2008 r.

Przełamaniem zaprezentowanej koncepcji było orzeczenie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., II PK 316/08 (LEX nr 533093), w którym Sąd Najwyższy zajmował się dopuszczalnością zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do umowy o pracę urzędnika zatrudnionego na podstawie ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. W motywach tego orzeczenia stwierdzono, że sprawa zmiany warunków pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy pozostaje (w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej) nieuregulowana. W tym zakresie można i trzeba (więc) stosować art. 42 w związku z art. 7 ust. 1 ustawy z 2006 r., o ile oczywiście takie działanie jest merytorycznie uzasadnione. Do pracowników mianowanych (urzędników służby cywilnej) instytucja wypowiedzenia zmieniającego nie może należeć zastosowania, bowiem analogiczny cel wynika z prawa pracodawcy do przeniesienia służbowego. Natomiast wobec pracownika korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pracodawca może zastosować wypowiedzenie zmieniające nawet w sytuacji zarzutu naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Brakuje bowiem instrumentu prawnego w ustawie z 2006 r. do dokonania zmiany warunków zatrudnienia w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy (przeniesienia). Inną natomiast kwestią jest wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec takiego pracownika i ewentualne orzeczenie kary wydalenia ze służby.

Kontynuacją poglądów wyrażonych w sprawie II PK 316/08 był również wyrok z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, który dotyczył już ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). Zaprezentowano w nim tezę, iż do członków korpusu służby cywilnej niebędących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Poza innymi argumentami odnoszącymi się do nieadekwatności zastosowania sankcji dyscyplinarnej wydalenia ze służby w konkretnym przypadku Sąd Najwyższy - w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia tamtej sprawy - zauważył, że regulacja ustawy z 2008 r. w stosunku do urzędników (pracownicy mianowani) obejmuje rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 71 ust. 1 i ust. 2 ustawy o służbie cywilnej) oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 71 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej). W kontekście tych regulacji milczenie ustawy w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, niebędącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za uznaniem tej problematyki za nieuregulowaną bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej. Oznacza to, zgodnie z art. 9 ust. 1 tej ustawy, zastosowanie - inaczej niż wo-

bec urzędników służby cywilnej - regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego nie ma bowiem przekonujących racji przemawiających za odmienną wykładnią, gdyż prowadziłaby ona do rozszerzenia stabilizacji zatrudnionych na podstawie umowy w porównaniu ze stabilizacją zatrudnienia pracowników mianowanych. A przecież w dotychczasowej - także ujmowanej historycznie - praktyce legislacyjnej pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, tak jak obecnie urzędnicy służby cywilnej, uzyskiwali wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem. Jeżeli zatem urzędnicy służby cywilnej podlegają, tak jak inni członkowie korpusu służby cywilnej, odpowiedzialności dyscyplinarnej, a mimo to obejmuje ich regulacja przewidująca rozwiązanie stosunku pracy, to powinno się uznać, że niebędący urzędnikami członkowie korpusu służby cywilnej także podlegają regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy, z tym tylko, że w ich przypadkach wynika ona z powszechnego prawa pracy - odpowiednich przepisów Kodeksu pracy. Dodać wypada, iż podobny pogląd wyraża K. Rączka (zob. J. Jagielski, K. Rączka: Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz. Warszawa 2010, s. 298 i 299). Podzielając przedstawione wyżej aktualne poglądy dotyczące zakresu stosowania ustawy o służbie cywilnej, które nie oznaczają wszak negacji podnoszonej w skardze kasacyjnej tezy, iż „do członków korpusu służby cywilnej jako pracowników (...) w pierwszej kolejności mają zastosowanie przepisy pragmatyki służbowej”, Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że zawarta w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej regulacja, zgodnie z którą w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy, wobec braku w powołanej ustawie o służbie cywilnej stosownych przepisów regulujących tryb przeprowadzania zmian warunków pracy w stosunku do pracowników służby cywilnej (art. 3 pkt 1 ustawy) bez ich zgody, oznacza, że zmiany takie winny być dokonywane z uwzględnieniem regulacji zawartych w Kodeksie pracy, w szczególności zaś w art. 42 tej ustawy, oraz na podstawie wymienionego przepisu. Przedstawionego stanowiska w żadnym razie nie podważa natomiast podnoszona w skardze kasacyjnej sugestia, iż ustawa o służbie cywilnej w art. 61 i art. 64 przewiduje możliwość przenoszenia pracowników służby cywilnej na inne stanowiska. Przepis art. 61 ustawy o służbie cywilnej dotyczy bowiem wyłącznie członków korpusu służby cywilnej zajmujących enumeratywnie wymienione w nim wyższe stanowiska w służbie cywilnej, natomiast w art. 64 przewidziano wprawdzie możliwość przeniesienia członka korpusu służby cywilnej (a więc także pracownika służby cywilnej) do innego urzędu, także w innej

miejsowości, jednakże na jego wniosek lub za jego zgodą. Żaden z wymienionych przepisów nie znajduje więc zastosowania w odniesieniu do sytuacji, w której dochodzi do zmiany warunków pracy pracownika służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, innego niż wymienieni w art. 64, bez jego zgody. Podstawy prawnej umożliwiającej dokonanie wobec pracownika służby cywilnej jednostronnej zmiany warunków jego pracy nie można również doszukiwać się w treści art. 76 ust. 1 pkt 6 ustawy o służbie cywilnej. Przepis ten, wymieniając przykładowy katalog obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w tym między innymi obowiązek rozwijania wiedzy zawodowej, nie może bowiem być wykładany w taki sposób, że wynika z niego uprawnienie pracodawcy do dokonania każdej zmiany zakresu czynności pracownika służby cywilnej w drodze polecenia, w zależności od potrzeb wynikających z konieczności wykonania określonych zadań urzędu. Po pierwsze dlatego, iż nie zawiera on odpowiedniej regulacji w tym zakresie, po drugiej zaś z tej przyczyny, że taka wykładnia pozostawałaby w sprzeczności z treścią art. 62 ust. 1 ustawy, który umożliwia w przypadkach uzasadnionych potrzebami urzędu przeniesienie na inne stanowisko służbowe w tym samym urzędzie w tej samej miejscowości, jednakże wyłącznie urzędnika służby cywilnej, a nie pracownika służby cywilnej. Przeciwno sugerowanej przez skarżącego wykładni art. 76 ust. 1 pkt 6 ustawy o służbie cywilnej przemawia także zestawienie regulacji zawartych w art. 63 i art. 64 tej ustawy. O ile bowiem pierwszy z wymienionych przepisów przewiduje, na warunkach w nim przewidzianych, możliwość przeniesienia urzędnika służby cywilnej bez jego zgody do innego urzędu w tej samej lub w innej miejscowości, o tyle drugi z tych przepisów (co już zostało wcześniej wyjaśnione), jeśli odnieść go do pracownika służby cywilnej, uzależnia możliwość przeniesienia go do innego urzędu od wniosku tego pracownika lub jego zgody. Takie zróżnicowanie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej w zależności od tego, czy mamy do czynienia z urzędnikiem służby cywilnej, czy też z umownym pracownikiem służby cywilnej, stanowi natomiast konsekwencję szczególnego statusu prawnego pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, tak jak jest to obecnie w przypadku urzędników służby cywilnej, którzy posiadają wprawdzie wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem niż pracownicy umowni, ale równocześnie muszą podporządkować się szczególnym przepisom pragmatyk służbowych dotyczącym zmiany niektórych warunków ich pracy.

Przechodząc do omówienia drugiego ze wskazanych wyżej problemów prawnych, Sąd Najwyższy wstępnie uważa za stosowne podkreślić, że art. 42 k.p. dotyczy wypowiedzenia zmieniającego, a więc wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Umownymi warunkami pracy są zaś w szczególności: miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj pracy określone w art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Rodzaj pracy, co trafnie zauważył Sąd drugiej instancji, może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Zmiana warunków pracy może być przy tym istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Na to zróżnicowanie Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę. W orzeczeniu z dnia 22 sierpnia 1950 r., C 194/50 (OSN 1951, nr 2, poz. 36) przyjął bowiem, że przeniesienie przez pracodawcę pracownika bez jego zgody na inne stanowisko i do innej pracy może być uważane za niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków umowy o pracę wówczas, gdy charakter spełnianych funkcji na nowym stanowisku odbiega wydatnie od funkcji spełnianych poprzednio. Charakter funkcji pracownika i rodzaj wykonywanej przez niego pracy należy bowiem do istotnych warunków umowy o pracę. Jeżeli nowe funkcje, jakich spełnienia żąda od pracownika pracodawca, odbiegają w sposób istotny od funkcji, jakich pełnienia pracownik się podjął w umowie o pracę, to stanowisko pracodawcy może być uznane za naruszające istotne warunki umowy o pracę. W wyroku z dnia 20 marca 1964 r., I PR 32/64 (OSNCP 1965 nr 1, poz. 14), Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że obarczenie pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy samochodowego dodat-

kowo funkcją konduktora, a więc powinnością inkasowania należności za przejazd i - co za tym idzie - wylczenia się z pobranej gotówki, wprowadza zasadnicze zmiany do zakresu dotychczasowych obowiązków pracowniczych niezależnie od stopnia nasilenia samej pracy, dlatego wymaga ono uprzedniego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. Z kolei w wyroku z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/64 (OSNCP 1965 nr 3, poz. 44) uznano, że przeniesienie siedziby zakładu pracy do innego miasta, powodujące dla pracownika zmianę miejsca wykonywania pracy, stanowi istotną zmianę warunków umowy o pracę, jeżeli w wyniku tego przeniesienia sytuacja życiowa pracownika ulega pogorszeniu bądź to na skutek konieczności straty w zmienionych warunkach znacznie większej ilości czasu od dotychczas zużywanego na dojazd czy dojście do zakładu pracy, bądź też wobec uciążliwości dojazdów ze względu na wiek i stan zdrowia pracownika. W wyroku z dnia 10 stycznia 1969 r., III PRN 83/68 (OSNCP 1969 nr 10, poz. 183) wyrażono zaś pogląd, że zmiana organizacji pracy polegająca na tym, że zakład pracy, likwidując stanowisko kierownika pociągu, zobowiązał maszynistów i ich pomocników do wykonywania - prócz dotychczasowych czynności - także czynności, które dotychczas wykonywał kierownik pociągu, jest zmianą warunków pracy wymagającą ich wypowiedzenia.

Podzielając przedstawione poglądy judykatury oraz uwzględniając je w ramach dalszych rozważań, Sąd Najwyższy jest też zdania, że ocena, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych składników (warunków) umowy o pracę, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, przez odwołanie się do związanych z rodzajem pracy stawek płac wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów premiovania lub właściwych w danym wypadku aktów normatywnych wyższego rzędu. Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972 nr 11, poz. 200; por. też wyrok z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka). Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli



szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 226; NP 1977 nr 7-8, s. 1153, z glosą K. Kolby). W wyroku z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (OSNPG 1978 nr 12, poz. 33), a zwłaszcza w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80 (OSNCP 1981 nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50, z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982, nr 11-12, s. 225), Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika.

Taka sama wykładnia prezentowana jest także w nowszym orzecznictwie. Przyjmuje się w nim, że istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205), a jeżeli dochodzi do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384; OSP 2001 nr 6, poz. 97, z glosą P. Kucharskiego). Dlatego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jednak jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 17). Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do

istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że w zawartej przez strony umowie o pracę rodzaj pracy, którą powód miał wykonywać, nie został określony w sposób konkretny, lecz ogólny. Powód zgodnie z umową o pracę został bowiem zatrudniony na stanowisku informatyka, a w późniejszym czasie powierzono mu stanowisko starszego specjalisty. Skonkretyzowanie rodzaju pracy powoda rozumianego jako zakres jego czynności następowało zaś w kolejnych zakresach czynności, w związku z powierzaniem mu zadań w zakresie kontroli ochrony informacji niejawnych, administrowania bezpieczeństwem informacji oraz wprowadzaniem i utrzymaniem systemu zarządzania jakością. W związku z realizacją tych zadań powód pracował na jednoosobowym stanowisku wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej pozwanego. Jak on sam przyznawał, wszystkie wymienione zadania były przy tym związane z informatyką. Skutkiem wyznaczenia powodowi od dnia 2 marca 2010 r. nowego (kwestionowanego w sprawie) zakresu czynności było natomiast przeniesienie go z owego jednoosobowego stanowiska do pracy w dziale obsługi podatników, w którym do jego podstawowych obowiązków miało należeć między innymi udzielanie informacji interesantom o sposobie załatwienia sprawy, przyjmowanie i sprawdzanie deklaracji w sprawie podatku od czynności cywilnoprawnych oraz podatku od spadków i darowizn, sprawdzanie zgodności wartości rynkowej przedmiotu czynności cywilnoprawnej z wartością podaną przez podatnika, tworzenie paczek przyjętych deklaracji, wydawanie druków formularzy podatkowych i identyfikacyjnych. Nie mógł zatem ulegać wątpliwości fakt, iż poza dwiema ostatnimi z wymienionych czynności, które nie wymagały zapewne żadnej szczególnej wiedzy i umiejętności, wykonywanie pozostałych czynności było związane z koniecznością posiadania odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie przepisów podatkowych, której powód nie miał, skoro przez cały dotychczasowy okres zatrudnienia u pozwanego wykonywał zupełnie inne obowiązki, wymagające wiedzy i w innym zakresie, na wyodrębnionym w tym celu w strukturze organizacyjnej jednoosobowym stanowisku. Nie miał on natomiast odpowiedniego przygotowania zawodowego do wykonywania zadań określonych w nowym zakresie czynności. Zdaniem Sądu Najwyższego, wymienione w tym zakresie obowiązki w oczywisty sposób odbiegały od tych, które powód dotychczas realizował. W sposób obiektywny wymagały też one innego przygotowania zawodowego. W związku z wyznaczeniem powodowi od dnia 2 marca

2010 r. nowego zakresu czynności doszło więc do istotnej zmiany rodzaju jego pracy. Konieczność odbycia takiego przygotowania zawodowego wskazywała z kolei na to, iż opisana zmiana była dla powoda niekorzystna. Dlatego też taka zmiana rodzaju pracy nie mieściła się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i nie mogła być dokonana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Przeciwnie, wymagała ona, jak trafnie przyjął sąd drugiej instancji, zgody powoda, a wobec braku takiej zgody, wypowiedzenia zmieniającego dokonanego z uwzględnieniem rygorów formalnych przewidzianych dla tej czynności w przepisach Kodeksu pracy. Bezsporna w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy okoliczność, iż powód podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, z uwagi na pełnioną funkcję związkową, determinowała zaś konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na wypowiedzenie zmieniające, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Brak takiej zgody, niezależnie od innych wskazanych przez Sąd *meriti* wad czynności dokonanej przez pozwanego, które uniemożliwiały uznanie jej za wypowiedzenie zmieniające, musiały natomiast czynić wypowiedzenie zmieniające bezskutecznym z mocy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i wspomnianym art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że sformułowane w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego nie były usprawiedliwione. Z tej przyczyny, opierając się na treści art. 398<sup>14</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

=====