



Sygn. akt I PK 168/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa W. G.
przeciwko Pierwszemu Urzędowi Skarbowemu w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 stycznia 2010 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 18 czerwca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód W. G., pozewem z dnia 14 listopada 2007 r., wnosił o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli pracodawcy o zmianie warunków pracy i płacy,

które to roszczenie zmodyfikował w trakcie procesu na roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy. Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie IV P 387/07, Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo.

Rozstrzygając sprawę Sąd Rejonowy w K. poczynił następujące ustalenia faktyczne. Powód został zatrudniony w dniu 1 kwietnia 1996 r. na stanowisku Zastępcy Naczelnika Urzędu Skarbowego w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w K. na podstawie umowy o pracę.

Pismem z dnia 25 kwietnia 2007 r. Naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w K. wystąpił do Dyrektora Izby Skarbowej w P. z wnioskiem o odwołanie powoda z dniem 14 maja 2007 r. z funkcji zastępcy naczelnika urzędu. W uzasadnieniu wskazano, że powodem odwołania są nieprawidłowości w realizacji zadań przez podległe powodowi komórki organizacyjne Urzędu, co zostało potwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez Izbę Skarbową oraz w ramach nadzoru przez pełniącego obowiązki Naczelnika Urzędu. W związku z tym pismem Dyrektor Izby Skarbowej w P. zadecydował o odwołaniu powoda z pełnionej funkcji z dniem 14 maja 2007 r.

Powód w okresie od 9 maja 2007 r. do 6 listopada 2007 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pismo odwołujące powoda ze stanowiska doręczono mu z tego względu w dniu 7 listopada 2007 r. Naczelnik Urzędu poinformował jednocześnie powoda na piśmie o powierzeniu mu na okres do 31 grudnia 2007 r. obowiązków starszego komisarza skarbowego w dziale podatków pośrednich. Następnie poinformowano go, że powierzenie tych obowiązków obejmuje okres do 31 marca 2008 r.

W kolejnym piśmie, datowanym na 6 listopada 2007 r. Naczelnik Urzędu wypowiedział powodowi warunki płacy jako przyczynę wskazując odwołanie ze stanowiska zastępcy naczelnika Urzędu.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd I instancji uznał, że odwołanie powoda ze stanowiska miało za podstawę art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych (Dz. U. z 2004 r., Nr 121 poz. 1267 ze zm.). Odwołanie to nie stanowi odwołania w rozumieniu art. 70 k.p., ponieważ powód nie był pracownikiem powołanym, a jedynie skutkuje w sferze służbowej pozbawieniem stanowiska. Nie było wobec tego podstaw do badania, czy

pozbawienie stanowiska zastępcy naczelnika urzędu pozostawało uzasadnione. Możliwe było zatem jedynie badanie, czy powierzenie nowego stanowiska nie stanowiło dyskryminacji urzędnika. Stan taki nie miał miejsca.

Wyrok ten został zmieniony wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z dnia 12 czerwca 2008 r. w ten sposób, że przywrócono powodowi poprzednie warunki płacy, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

Wyrok ten został uchylony zapadłym na skutek skierowania skargi kasacyjnej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2009 r. sygn. I PK 209/08. Sąd Najwyższy wskazał w tym wyroku na potrzebę kategorię ustalenia podstawy zatrudnienia powoda. Podniósł, że nie istnieją przepisy zobowiązujące pracodawcę pracownika urzędu państwowego zatrudnionego na podstawie umowy do utrzymania wynagrodzenia po odwołaniu ze stanowiska.

Rozpatrujący sprawę ponownie Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 18 września 2009 r. oddalił apelację.

Sąd II instancji uznał, że dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne pozostawały prawidłowe i przyjął je za swoje. Podzielił dokonaną ocenę prawną, wskazując, że zatrudnionego na podstawie umowy o pracę pracownika urzędu skarbowego można było odwołać ze stanowiska. Złożone takiemu pracownikowi wypowiedzenie zmieniające może zostać uzasadnione odwołaniem ze stanowiska. Należy bowiem uregulować sytuację określonego pracownika w sytuacji, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. przez niewłaściwe uzasadnienie podstawy prawnej i faktycznej wyroku, art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie mimo zasadności apelacji, art. 386 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie mimo faktu, że wyrok należało zmienić z uwagi na zasadność apelacji, art. 244 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie – dokonanie błędnej wykładni dokumentów zgromadzonych w sprawie a także naruszenie prawa materialnego – art. 42 § 1 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca ma prawo do zmiany warunków pracy tylko ze względu na odwołanie ze stanowiska, art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że samo odwołanie stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające bez potrzeby dodatkowego uzasadnienia

zaproponowanych warunków pracy i płacy, art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez przyjęcie, że wypowiedzenie było uzasadnione, art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych przez przyjęcie, że przepis ten nie określa katalogu przyczyn uzasadniających odwołanie ze stanowiska, § 1 i § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej przez przyjęcie, że powierzone powodowi po odwołaniu stanowisko starszego komisarza skarbowego jest najwyższym stanowiskiem w hierarchii urzędu skarbowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Przed wszystkim nie są zasadne zarzuty naruszenia prawa procesowego. Skarżący jest zresztą w tym zakresie niekonsekwentny, stawiając wniosek o merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Najwyższy, mimo postawionych zarzutów procesowych skargi. Model sądu kasacyjnego i jego normatywny kształt nie przewidywał, ani nie przewiduje bowiem jakiejkolwiek możliwości przeprowadzenia dowodów w postępowaniu kasacyjnym. Wyraża to powszechnie znane stwierdzenie, iż Sąd Najwyższy - jako sąd kasacyjny, jest sądem prawa, a nie faktów (art. 398¹⁶ k.p.c.).

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia przez sąd drugiej instancji przepisów procesowych, generalnie trzeba stwierdzić, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić podstawę skargi kasacyjnej, jednakże wyjątkowo. Zależy to od treści wydanego orzeczenia oraz w dużym stopniu od przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy. Zarzut wadliwie sporządzonego uzasadnienia jest bowiem zasadny tylko wówczas, gdy zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, tj. w sytuacji, w której treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do

wydania orzeczenia (wyrok SN z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05 niepubl.; wyrok SN z dnia 24 lutego 2006 r. II CSK 136/05 -LEX nr 200973; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008, I PK 2/08 -LEX nr 497691)

W tym kontekście trzeba przypomnieć, że sprawa niniejsza była już raz rozpoznawana przez Sąd Najwyższy, który uchylił wyrok sądu drugiej instancji do ponownego rozpoznania w marcu 20009 r., nakazując temu sądowi ocenę dwóch kwestii, a mianowicie:

- a) ocenę podstawy prawnej zatrudnienia powoda
- b) ocenę zgodności wypowiedzenia zmieniającego z punktu widzenia art.11 i art. 18^{3a} – art. 18^{3c} k.p.

Oceny te zostały sformułowane w zaskarżonym wyroku, zgodnie z art. 233 k.p.c. Brakuje zatem podstaw dla skutecznego skarżenia wyroku z powołanie się na art. 328 § 2 k.p.c. Analogicznie Sąd Najwyższy w orzekającym składzie ocenia sformułowany przez skarżącego zarzut naruszenia art.385 k.p.c. oraz art. 386§ 1 k.p.c. Ocena stanu faktycznego sprawy dokonana – jak stwierdzono zgodnie z art. 233 k.p.c. - i podana przez sąd drugiej instancji subsumcja wyklucza trafność tych zarzutów.

Przechodząc do zarzutów materialnoprawnych, Sąd Najwyższy orzekający w sprawie uznaje, że także one nie uzasadniają merytorycznego zakwestionowania wyroku Sądu Okręgowego w K.. Z oceny, iż strony wiązał stosunek pracy zawarty na podstawie umowy wynika, iż do powoda nie mają zastosowania żadne szczególne unormowania dotyczące pracowników mianowanych, które w specjalny sposób chroniłyby jego wynagrodzenie i miejsce pracy. Powód był powołany na stanowisko zastępcy naczelnika, które to powołanie nie było jednak podstawą nawiązania stosunku pracy dla powoda. Odwołanie ze stanowiska rodziło konieczność nowego ukształtowania stosunku pracy powoda, tak w zakresie stanowiska jak i wynagrodzenia. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu I PK 209/08 wydanym w tym sporze „Kodeks pracy nie zwiera przepisu zobowiązującego pracodawcę do zachowania pracownikowi urzędu państwowego po jego odwołaniu ze stanowiska.”

Sąd Najwyższy w składzie rozstrzygającym niniejszą skargę przychylił się do stanowiska sądu drugiej instancji, że owo odwołanie stanowi rodzaj zmiany organizacyjnej dla pozwanego, bowiem rodziło konieczność nowego zatrudnienia powoda i dostosowania do tego zatrudnienia jego statusu pracowniczego. Zaproponowane warunki pracy i płacy nie były też dyskryminujące pracownika i nie naruszały art. 78 k.p., co wynika z oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie.

Przyczyny, które w świetle art. 45 k.p. mogą być uznane za dające podstawę do wypowiedzenia treści umowy o pracę na czas nieokreślony mają różną naturę i z oczywistych względów nie należy ich redukować do przypadków zawinionego zachowania się pracownika. Przy ich ocenie istotny jest między innymi rodzaj i charakter pracy wykonywanej przez danego pracownika, czy też charakter stanowiska, które on zajmuje u pracodawcy. Z tego punktu widzenia szczególnie ważne jest to, że powód był zastępcą naczelnika urzędu skarbowego, na które to stanowisko jest się powoływanym w specjalnym trybie i które to stanowisko wiąże się ze szczególnym zakresem kompetencji. Do treści jego obowiązków jako strony stosunku pracy należało właśnie wykonywanie pracy w charakterze owego zastępcy. W przypadku, gdy z zastępcą naczelnika urzędu skarbowego nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy, to jego obowiązki wynikają z piastowania owej funkcji. Innymi słowy z funkcją sprzężony jest stosunek pracy. Skoro odwołanie z funkcji jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności objętych zakresem działania zastępcy naczelnika urzędu skarbowego, a celem umowy o pracę w danym przypadku było zasadniczo umożliwienie uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie, że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, iż pracownik zatrudniony w charakterze zastępcy naczelnika urzędu skarbowego, z chwilą jego odwołania traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). Prowadzi to do wniosku, że z reguły takie odwołanie jest równoznaczne z istnieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę takiej osobie, lub wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy. Oznacza to, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę było ad casum uzasadnione już tylko z

tej przyczyny, że pracownik został odwołany ze stanowiska i w następstwie tego nie mógł wykonywać swojej pracy w charakterze zastępcy naczelnika, a na takim właśnie stanowisku został zatrudniony. Odwołanie stanowiło zatem wystarczającą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, którą była zmiana organizacyjną i mogła zostać nazwana właśnie w ten ogólny sposób przez pozwanego pracodawcę. Było to bowiem jednoznaczne i nie budzące wątpliwości *ad casum*, skoro powód otrzymał pismo o odwołaniu z funkcji i musiał liczyć się z konsekwencjami wynikającymi z owego odwołania właśnie w sferze organizacyjnej pracodawcy.

Powszechnie przyjmuje się w judykaturze, że przyczyna wypowiedzenia/wypowiedzenia zmieniającego powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. Skonkretyzowanie przyczyny nie znaczy jednak wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia (tu zmiana organizacyjna). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku „wskazania przyczyny” należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo .

Podanie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jest elementem instytucji prawnej, którą stanowi wypowiedzenie/wypowiedzenie zmieniające/ umowy o pracę. Wykładnia poszczególnych przepisów tworzących tę instytucję lub wyznaczających jej treść powinna uwzględniać wobec tego także warunki w jakich dana instytucja funkcjonuje. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość

formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99 - *OSNP* 2000/21/787). Niewątpliwie w sprawie niniejszej powód wiedział – na co już wskazywano – że jest odwołany z funkcji zastępcy naczelnika i w związku z tym jego zakres obowiązków powinien zostać zmodyfikowany. Zmiana zaś zakresu obowiązków wymusza dokonanie korekty wynagrodzenia stosownie do wymagań normy prawnej zamieszczonej w art. 78 k.p. Innymi słowy odwołanie pracownika umownego z funkcji zastępcy naczelnika urzędu skarbowego stanowi przyczynę organizacyjną, uzasadniającą w wystarczający sposób wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

/tp/