



Sygn. akt I PSKP 75/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. G.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w J.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu

z dnia 14 maja 2020 r., sygn. akt IV Pa 13/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W pozwie z 4 lutego 2019 r., skierowanym przeciwko Skarbowi Państwa -
Sądowi Okręgowemu w K., E. G. wniosła o przywrócenie dotychczasowych
warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu wskazała, że jest urzędnikiem sądowym.

Od listopada 2007 r. pełniła obowiązki kierownika sekretariatu [...] Wydziału Ksiąg Wieczystych, a od 18 lipca 2007 r. pełniła funkcję kierownika sekretariatu tego Wydziału. W dniu 11 stycznia 2019 r. Dyrektor Sądu Okręgowego w K. odwołała ją z funkcji kierownika podając ustnie, że „merytorycznie - super, żadnych zastrzeżeń, ale nie mogę sobie pozwolić na ewentualny pozew „o mobbing”. W piśmie z 10 września 2019 r. pełnomocnik powódki sprecyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 14.000,00 zł. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, ewentualnie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Na rozprawie w dniu 19 września 2019 r. Sąd Rejonowy dopozwał jako pozwanego w sprawie Sąd Rejonowy w J.. W piśmie z dnia 7 listopada 2019 r. pełnomocnik powódki, z uwagi na rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę z pozwanym za porozumieniem stron z dniem 7 października 2019 r., cofnął zgłoszone ewentualnie żądanie przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu, wyrokiem z dnia 24 lutego 2020 r., zasądził od pozwanego Sądu Rejonowego w J. na rzecz E. G. kwotę 14.000,00 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego Sądu Rejonowego w J. na rzecz E. G. kwotę 2.700,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Oddalił natomiast powództwo w stosunku do pozwanego Sądu Okręgowego w K. i nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu. Wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.746,24 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że E. G. zatrudniona była w Sądzie Rejonowym w J. na podstawie umowy o pracę od 1 kwietnia 2007 r. Początkowo na okres próbny 3 miesięcy, następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r., a od 1 stycznia 2008 r. świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracowała na stanowisku starszego sekretarza sądowego. Od 19 listopada 2007 r. powierzono powódce pełnienie obowiązków kierownika sekretariatu [...] Wydziału Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego w J.. Od 1 stycznia 2018 r. powódce powierzono pełnienie funkcji kierownika sekretariatu na czas nieokreślony. Powódka otrzymywała

dodatek funkcyjny w wysokości 600 zł. brutto. 11 stycznia 2019 r. powódka została poproszona do gabinetu Prezes Sądu Rejonowego w J.. Nie było tam Pani Prezes, była w nim Dyrektor Sądu Okręgowego w K. A. T., P. T. - kierownik Samodzielnej Sekcji Administracyjnej Sądu Rejonowego w J. i Pani I. S. - kierownik Oddziału Administracyjnego Sądu Okręgowego w K.. Z powódką przeprowadzono rozmowę. Pani Dyrektor poinformowała powódkę, iż wiele osób złożyło wnioski o przeniesienie ich do innego sekretariatu z sekretariatu, w którym powódka była kierownikiem. Dyrektor powiedziała, że nie ma zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki, ale obawia się pozwu o mobbing. Poinformowała powódkę, że wcześniej na rozmowie była Pani A. W., pracownik Sekretariatu Wydziału Ksiąg Wieczystych, która powiedziała, że chce wrócić do sekretariatu Wydziału Cywilnego rezygnując z funkcji zastępcy kierownika. Pod koniec rozmowy powódka otrzymała pismo, z którego wynikało, że z dniem 14 stycznia 2019 r. zostaje odwołana z funkcji kierownika i pozbawiona dodatku funkcyjnego w kwocie 600 zł. W piśmie nie było żadnego uzasadnienia. Powódka nie została pouczona ani ustnie, ani też na piśmie, w jakim terminie i do jakiego sądu ma prawo się odwołać od decyzji pracodawcy. W wyniku tej decyzji powódka wróciła na zajmowane wcześniej stanowisko starszego sekretarza sądowego. Umowa o pracę między powódką a pozwanym Sądem Rejonowym w J. została rozwiązana z dniem 7 października 2019 r. za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo skierowane przeciwko pozwanemu Sądowi Okręgowemu w K. podlegało oddaleniu, bowiem powódka nie była pracownikiem tego sądu. Pozwany Sąd Okręgowy w K. nie posiadał zatem legitymacji procesowej biernej. Natomiast, w ocenie sądu pierwszej instancji, powództwo skierowane przeciwko do pozwanemu Sądowi Rejonowemu w J. zasługiwało na uwzględnienie w całości. Odnosząc się merytorycznie do roszczenia, Sąd wskazał, że zgodnie z art. 18 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratur (Dz.U. z 2018 r., poz. 577), w sprawach nieuregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury lub pracowników Biura Służby Prawej Trybunału Konstytucyjnego stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2142 i 2203 oraz z 2018 r., poz. 106),

a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Co ważne dla sądu *meriti*, przepisy ww. ustawy nie regulują wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, podobnie jak przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Zdaniem Sądu I instancji trudno jest uznać, aby decyzja pracodawcy, na podstawie której pracownik pozbawiony zostaje funkcji, co wiąże się ze znacznym obniżeniem jego wynagrodzenia, mogłaby pozostać poza kontrolą sądu. Dlatego, skoro przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury nie regulują kwestii pozbawienia funkcji, Sąd Rejonowy przyjął definitywnie, że czynność pracodawcy dokonywana była na skutek wypowiedzenia zmieniającego, a więc na zasadzie art. 42 k.p., zgodnie z art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd skonkludował, że w piśmie wypowiadającym powódce warunki pracy i płacy nie została w ogóle wskazana przyczyna tej decyzji pracodawcy i już z tego powodu wypowiedzenie to narusza przepisy prawa pracy. Powódce obniżono wynagrodzenie o kwotę 600 zł. miesięcznie. Pracodawca nie zastosował okresu wypowiedzenia, nie przeprowadził także konsultacji związkowej. To zaś wskazuje, że pracodawca wręczając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy naruszył przepisy art. 30 § 4 k. p. i art. 45 § 1 k.p.

Na skutek apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 14 maja 2020 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego Sądu Rejonowego w J. od wyroku z dnia 24 lutego 2020 r. Sądu Rejonowego w Sieradzu oraz obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania. Zdaniem Sądu Okręgowego sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz, co istotne w świetle stawianych jedynie zarzutów materialnoprawnych, w treści obowiązujących regulacji Kodeksu pracy, Ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, a także Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Przywołane powyżej przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych

zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, w nawiązaniu do Ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, nie regulują w sposób zupełny, kompletny, a przede wszystkim transparentny instytucji pozbawienia urzędnika sądowego przypisanej mu funkcji i dodatku z tego tytułu, tu kierowniczi sekretariatu. Zdaniem Sądu Okręgowego, jest to istotna zmiana warunków zatrudnienia, działająca w sprawie na niekorzyść pracownika i wymaga zastosowania instytucji wypowiedzenia zamieniającego warunki pracy i płacy. Sąd odwoławczy zaakcentował, że przepisy ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury nie regulują zmiany istotnych warunków stosunku pracy i płacy. W sprawach nieuregulowanych ustawą, do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury, ustawodawca w art. 18 cytowanej ustawy nakazał odpowiednie stosowanie przepisów ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie, przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Jest tak dlatego, że treść § 4 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, na którą powołuje się apelujący, jest dla niespornego stanu faktycznego sprawy ułomną regulacją, bez kompleksowego rozwiązania kwestii powierzenia i odwołania z funkcji, która wyłączałaby stosowanie przepisów prawa pracy w postaci art. 42 § 1 k.p. Dodatkowo, przywołany w apelacji ust. 4 § 4 cytowanego Rozporządzenia, daje jedynie możliwość powierzenia przez dyrektora pełnienia funkcji na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata, albo na czas nieokreślony, co nie może prowadzić do nadinterpretacji tegoż przepisu, poprzez przypisanie dyrektorowi arbitralnego prawa do odwołania pracownika z określonej funkcji z dowolnych przyczyn i w dowolnym czasie, bez możliwości odwołania się przez pracownika. Z zakresu delegacji wynika, że ustawodawca nie dał przyzwolenia na odrębne uregulowanie w drodze rozporządzenia trybu powierzania i odwoływania pracowników z funkcji, za czym opowiada się apelujący. Do tej materii Ustawa, poprzez podwójne odesłanie, nakazuje odpowiednie stosowanie kodeksu pracy. Wreszcie, zdaniem Sądu drugiej instancji, zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2

Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w związku z art. 98 k.p.c., polegający na ich błędnej wykładni, przejawiającej się w zasądzeniu kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 wyżej powołanego rozporządzenia, podczas gdy prawidłowa wykładnia wyżej powołanych przepisów winna prowadzić do zasądzenia tych kosztów w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, tj. w kwocie 180,00 zł., nie można uznać za trafiony. Zdaniem sądu odwoławczego, apelujący pominął fakt, że 7 października 2019 r., w trakcie trwania procesu, stosunek pracy łączący strony postępowania został rozwiązany za porozumieniem stron. Od tego momentu, tj. od ustania stosunku pracy, powódce przysługiwało jedynie roszczenie odszkodowawcze, a roszczenie alternatywne upadło z chwilą rozstania się stron. Toteż z tego powodu stanowisko i wywody prawne apelującego ze wskazaniem judykatów Sądu Najwyższego stało się nieaktualne, a zastosowany § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 cyt. rozporządzenia odpowiada prawu.

Pismem z dnia 22 lipca 2020 r. pozwany wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok z dnia 14 maja 2020 r. w całości. Skarżący zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. § 4 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego w związku z art. 14 i art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury oraz art. 5 Kodeksu pracy, polegające na ich niezastosowaniu i błędnym przyjęciu, że nie stanowią one przepisów szczególnych w stosunku do przepisów Kodeksu pracy regulujących tryb i formę oraz terminy i dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego, a w konsekwencji błędne zastosowanie w niniejszej sprawie przepisów Kodeksu pracy, podczas gdy zastosowanie wyprzedzająco znaleźć winny wyżej powołane przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, co z kolei skutkować winno oddaleniem w całości powództwa w tej sprawie;

2. niezależnie od powyższego, na wypadek nieuwzględnienia powyższego zarzutu, skarżący wskazał na naruszenie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za

czynności adwokackie w związku z art. 98 k.p.c., polegające na ich błędnej wykładni przejawiającej się w zasądzeniu kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 wyżej powołanego rozporządzenia, podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższych przepisów winna prowadzić to zasądzenia tych kosztów w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

W związku ze stawianymi zarzutami, skarżący wniósł o:

- uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 lutego 2020 r., w części dotyczącej pozwanego Sądu Rejonowego w J. i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie w całości powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Sądu Rejonowego w J. zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;

- ewentualnie, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 lutego 2020r, w części dotyczącej pozwanego Sądu Rejonowego w J. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje innemu sądowi równorzędnemu;

- ewentualnie, w przypadku uwzględnienia jedynie zarzutu opisanego w punkcie 2 stawianych zarzutów, o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje innemu sądowi równorzędnemu;

Wniósł także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego Sądu Rejonowego w J. zwrotu kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka, w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie w całości, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się uzasadniona.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Ustalony w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy w Sieradzu stan faktyczny nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez żadną ze stron postępowania. Pomimo prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w sprawie Sąd Okręgowy w Sieradzu, w ślad za Sądem Rejonowym, dokonał błędnej wykładni przepisów prawa materialnego – co w niniejszej sprawie doprowadziło do zastosowania niesłusznie odesłania (podwójnego odesłania) do przepisów Kodeksu pracy.

Głównym zagadnieniem prawnym, z którym należało zmierzyć się w tak ustalonym stanie faktycznym, był tryb odwoływania z powierzonej i pełnionej funkcji urzędników sądowych oraz innych pracowników sądów i prokuratur, a także relacja między przepisami ustawowymi, wykonawczymi oraz przepisami Kodeksu pracy, które mogłyby mieć zastosowanie w niniejszej sprawie.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że stosunek pracy urzędników sądowych jest regulowany przez ustawę o pracownikach sądów i prokuratury z 18 grudnia 1998 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577). Na mocy delegacji ustawowej, wynikającej z art. 14 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, Minister Sprawiedliwości wydał rozporządzenie z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U. z 2021 r., poz. 2288). Przepis § 4 ust. 3 powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. stanowi, iż Dyrektor sądu powierza pełnienie funkcji albo odwołuje z niej urzędników lub innych pracowników sądów i prokuratury, o których mowa w załączniku nr 4 do rozporządzenia. Ponadto, § 4 ust. 4 rozporządzenia wskazuje, że powierzenie pełnienia funkcji, o którym mowa w ust. 3, następuje na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata, albo na czas nieokreślony. W § 4 ust. 1 rozporządzenia, obok wynagrodzenia zasadniczego, ustawodawca

wprowadza jako obligatoryjne świadczenie dodatek przysługujący z tytułu zajmowanego stanowiska oraz pełnionej funkcji, którego wysokość jest wyliczana zgodnie z zawartymi w rozporządzeniu mnożnikami (tak: K. Walczak [w:] Komentarz do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 14). Dodatek funkcyjny jest dodatkiem do wynagrodzenia, przyznawanym pracownikom (często pełniącym funkcje kierownicze) i ma on za zadanie rekompensowanie pracownikowi jego szerszego zakresu kompetencji i obowiązków. Z treści przepisu § 4 ust. 3 nie wynika jednak, w jakim trybie i na podstawie jakich przepisów odbywa się powoływanie i odwoływanie urzędników lub innych pracowników sądów i prokuratury z powierzonej funkcji. W tym miejscu szczególną uwagę zwrócić należy na przepis art. 18 ustawy, który stanowi odesłanie w sprawach, które nie zostały uregulowane w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury w pierwszej kolejności do ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 537), a ewentualnie, w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie, do przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1510). A więc uznając, że przepisy o pracownikach sądów i prokuratury, jak również przepisy rozporządzenia wykonawczego w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, nie regulują kwestii odwołania z funkcji kierownika sekretariatu, to należy w pierwszej kolejności przeanalizować przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się zagadnieniem zastosowania do pracowników urzędów państwowych przepisów powszechnego prawa pracy, chroniących trwałość (niezmiennność) ich zatrudnienia. W wyroku z 7 stycznia 2010 r. w sprawie II PK 163/09 (Legalis nr 250742) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na szczególny charakter zatrudnienia pracowników służby państwowej, gdzie rodzaj wykonywanych przez pracownika zadań może powodować konieczność jego większej dyspozycyjności i niemożliwość przedkładania ochrony jego zatrudnienia nad ważne potrzeby publiczne lub społeczne. W wyroku z 26 czerwca 2007 r. (I PK 18/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 221) Sąd Najwyższy

podkreślił, że owa szczególna podległość służbowa, stanowiąca cechę charakterystyczną stosunków służbowych, idzie dalej niż podporządkowanie pracownika w umownych stosunkach pracy. O ile bowiem w umownych stosunkach pracy zmiana istotnego elementu umowy o pracę, jakim jest zajmowane stanowisko i miejsce pracy, może zostać przeprowadzona jedynie w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego, uregulowanego art. 42 k.p., o tyle w stosunkach służbowych zmiany takie dokonywane są z reguły w drodze jednostronnego aktu pracodawcy, względnie organu nadrzędnego nad pracodawcą, upoważnionego ustawą do dokonania tej czynności. W cytowanych wyrokach Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że kwestie te są regulowane pragmatykami pracowniczymi i w tym zakresie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy. W konsekwencji nie znajdują też zastosowania kodeksowe przepisy ochronne ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy. Przepisy pragmatyk zawierają w tym względzie własne rozwiązania, przewidujące bardzo ograniczoną ochronę, np. dla kobiet ciężarnych. Należy więc zauważyć, że zarówno orzecznictwo, jak i doktryna (por. A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS Nr 9/2007, s. 18) stoją na ustalonym stanowisku, że regulacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych ma charakter szczególny i autonomiczny. Unormowanie dotyczące nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym, zawarte w rozdziale 2 tej ustawy, jest pełne (z uwzględnieniem wyjątków określonych w art. 14 ust. 4 i art. 16), a co za tym idzie, stosowanie w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy na zasadzie art. 5 k.p. jest wyłączone (por. wyrok NSA z 19 kwietnia 1984 r., II SA 451/84, ONSA nr 1/1984, poz. 43). Skoro więc ustawa o pracownikach urzędów państwowych, do której stosowania w pierwszej kolejności odsyłają przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, w zakresie nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym zawiera pełne rozwiązania, to brak jest podstaw do stosowania dalszego odesłania w tych kwestiach do przepisów Kodeksu pracy.

Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że Kodeks pracy nie jest jedynym aktem regulującym treść stosunków pracy. Stosunki pracy niektórych kategorii pracowników są regulowane w sposób swoisty odrębnymi ustawami. W takich przypadkach, dla określenia przepisów regulujących prawa i obowiązki stron

stosunku pracy stosuje się zasadę, że przepis szczególny uchyla działanie przepisu ogólnego (*lex specialis derogat legi generali*). Zasadą jest więc pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami Kodeksu pracy. Ustawami regulującymi w sposób szczególny stosunek pracy różnych grup zawodowych (pragmatykami) uregulowane zostały przede wszystkim stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach należących do tzw. sfery budżetowej, co dotyczy np. pracowników urzędów państwowych (ustawa z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 537 ze zm.), pracowników samorządowych (ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530), urzędników służby cywilnej (ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1691), sędziów (ustawa z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 2072 ze zm.), prokuratorów (ustawa z 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, Dz.U. z 2022 r., poz. 1247 ze zm.), innych pracowników sądów i prokuratury (ustawa z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577 ze zm.), a także nauczycieli (ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.). W sferze prywatnej regulacją szczególną objęci są np. marynarze (ustawa z 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1694). Odstępstwa od zasady pierwszeństwa pragmatyk służbowych przed Kodeksem pracy są dopuszczalne w przypadku, gdy przepisy ustawy szczególnej wyłączają stosowanie Kodeksu w pewnym zakresie lub, gdy dana sprawa nie została w ustawie szczególnej uregulowana wyczerpująco (K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2021). Podczas dokonywania analizy, czy dana regulacja szczególna jest wyczerpująca należy pamiętać, iż w przypadku subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy nawet częściowe uregulowanie określonej sprawy w pragmatyce nie daje podstaw do sięgania po konstrukcje wskazane w Kodeksie pracy. W art. 5 k.p. jest bowiem mowa tylko o zastosowaniu wprost Kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednie, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to, niejako z góry, wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część

rozwiązań z Kodeksu należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo, a nie wprost (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 91, Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020).

Sąd Najwyższy w wyroku z 30 października 2012 r. (II PK 70/12, Legalis nr 649062) przeanalizował także szczegółowo takie pojęcia jak: „status służbowy” oraz „dodatek funkcyjny w związku z pełnioną funkcją”. Zdaniem Sądu Najwyższego dodatek funkcyjny jest dodatkiem do wynagrodzenia, przyznawanym pracownikom, często pełniącym funkcje kierownicze. Ma on za zadanie rekompensowanie pracownikowi jego szerszego zakresu kompetencji i obowiązków. Należy go wypłacać dopóki nie ulegnie zmianie rodzaj wykonywanej pracy lub powierzone stanowisko pracy. Cechą charakterystyczną dodatków funkcyjnych jest to, iż pracodawca nie musi dokonywać zmiany warunków umowy o pracę w momencie gdy pracownik, który takie świadczenie otrzymywał, przestał pełnić odpowiednią funkcję. Podobne regulacje znajdujemy w przepisach ustawowych (tak: Kodeks pracy. Komentarz do art. 78 k.p. red. dr hab. Krzysztof Walczak, 2016 wyd. 20, Legalis). Rozróżnienie pomiędzy „stanowiskiem” a „funkcją” spotykane jest między innymi na gruncie przepisów Prawa o ustroju sądów powszechnych. Przepisy ustawy o ustroju sądów powszechnych, regulujące płace, wyraźnie różnicują pojęcie „zajmowanego stanowiska” np. sędziego i „pełnionej funkcji” np. prezesa sądu czy przewodniczącego wydziału. W związku z pełnioną funkcją sędziemu przysługuje dodatek funkcyjny. Przepis § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego wskazuje stanowiska, na których są zatrudniani urzędnicy w sądach i prokuraturze, oraz kwalifikacje wymagane do zajmowania tych stanowisk są określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia. W powołanym wyżej załączniku nr 1 jest wskazane stanowisko starszego sekretarza sądowego, natomiast nie ma tam jako osobnego stanowiska kierownika sekretariatu lub zastępcy kierownika sekretariatu. Jedynie załącznik nr 4 do wskazanego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości, wskazujący wysokość dodatku funkcyjnego, wymienia wskazane wyżej funkcje. Zdaniem Sądu Najwyższego

powyższe przemawia za rozróżnieniem stanowiska pracy np. starszego sekretarza sądowego od funkcji np. kierownika sekretariatu wydziału. Zatem, mając na względzie dyspozycję przepisu § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r., w przypadku odwołania z funkcji kierownika lub zastępcy kierownika sekretariatu sądu, nie jest wymagane wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Przepis szczególny § 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r., dotyczący powołania i odwołania kierownika sekretariatu, całościowo reguluje tryb powoływania i odwoływania kierowników sekretariatów. Skoro więc powyższy przepis nie przewiduje prawa odwołania pracownika od decyzji pracodawcy o odwołaniu z funkcji, to nie mają w tym przypadku zastosowania odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 k.p.), bo jest to regulacja zupełna. Ponadto przepis art. 42 k.p. ma zastosowanie tylko w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę, do których należy między innymi rodzaj pracy, rozumiany też jako stanowisko pracy – nie dotyczy natomiast odwołania z funkcji kierownika sekretariatu – w takim przypadku nie mamy bowiem do czynienia ze zmianą stanowiska pracy, jakim jest nadal starszy sekretarz sądowy (II PK 70/12, Legalis nr 649062).

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela także stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 grudnia 1978 r., sygn. akt V PZP 6/78 (Legalis nr 21257) iż pracownik, któremu w czasie trwania stosunku pracy zakład pracy powierzył, za jego zgodą, pełnienie obowiązków na kierowniczym lub innym samodzielny stanowisku pracy albo zastępstwo pracownika zatrudnionego na takim stanowisku, może być odwołany od pełnienia tych obowiązków i powraca na poprzednie stanowisko bez potrzeby wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy.

Słuszny okazał się więc zawarty w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego, tj. § 4 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego w związku z art. 14 i art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury oraz art. 5 Kodeksu pracy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).

[as]