



Sygn. akt II PK 78/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. F.
przeciwko Głównemu Urzędowi Miar w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 października 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 26 października 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...) oddalił apelację powoda M. F. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 5 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII P (...), w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo przeciwko pozwanemu Głównemu Urzędowi Miar w W. o przywrócenie do pracy

na poprzednich warunkach, zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i ustalenie prawa do urlopu wypoczynkowego pod warunkiem podjęcia pracy.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. M. F. został zatrudniony w Głównym Urzędzie Miar na podstawie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2009 r. zawartej na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie wymiar czasu pracy został zmieniony na 0,75 etatu na mocy porozumienia stron, w związku z wnioskiem M. F. , który chciał podjąć dodatkowe zatrudnienie. W dniu 29 stycznia 2010 r. pomiędzy stronami zawarta została umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,75 etatu na stanowisku audytora wewnętrznego. Następnie na podstawie kolejnego wniosku M. F. , wymiar jego czasu pracy został zmniejszony do 0,5 etatu.

M. F. otrzymywał od pracodawcy nagrody uznaniowe.

Na podstawie zarządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 2 grudnia 2016 r. wprowadzony został nowy statut Głównego Urzędu Miar, zmieniający strukturę ww. Urzędu. W związku z tym, zarządzeniem Prezesa ww. Urzędu wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, zgodnie z którym Biuro Strategii odpowiadało za realizację zadań m.in. z zakresu badania i oceny funkcjonowania systemu kontroli zarządczej w Urzędzie, koordynowania działań w zakresie kontroli wewnętrznej i warunków przeprowadzania audytu wewnętrznego w Urzędzie.

W wyniku zmian organizacyjnych, z dniem 19 lutego 2016 r. na stanowisko audytora wewnętrznego w ww. Urzędzie powrócił Z. Z. , któremu udzielono urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji dyrektora Biura Nadzoru. Przed udzieleniem urlopu zajmował stanowisko audytora wewnętrznego w ww. Urzędzie, na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 20 sierpnia 2007 r. Powrót na stanowisko audytora wewnętrznego wynikał z zastosowania przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw.

Z dniem 23 lutego 2016 r. Z. Z. został powołany na stanowisko dyrektora w Biurze Nadzoru, zaś na czas powołania na to stanowisko udzielono mu urlopu

bezpłatnego. Jednocześnie Z. Z. otrzymał zgodę na dodatkowe zatrudnienie na stanowisku audytora wewnętrznego. Następnie Z. Z. został odwołany ze stanowiska dyrektora Biura Nadzoru, w związku z czym powrócił na stanowisko audytora wewnętrznego. W dniu 17 stycznia 2017 r. powierzono mu kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego w rozumieniu art. 277 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, na czas określony do 1 kwietnia 2017 r.

W dniu 28 stycznia 2017 r. M. F. otrzymał pismo, w którym pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z koniecznością dostosowania zatrudnienia w komórce audytu wewnętrznego do rzeczywistych potrzeb Urzędu, poprzez zapewnienie realizacji zadań audytu wewnętrznego przez jednego audytora wewnętrznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, wskazano, że kwalifikacje M. F. i jego doświadczenie nie mogą być w powyższy sposób wykorzystane na zajmowanym stanowisku pracy, co stwierdzono po analizie możliwości dalszego zatrudnienia dokonanej na podstawie następujących kryteriów: wymiar czasu pracy w ww. Urzędzie i sytuacja osobista (inne źródła utrzymania).

Wynagrodzenie M. F. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.177,56 zł.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 5 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII P (...) oddalił powództwo M. F. i obciążył powoda kosztami postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając mu niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. oraz naruszenie art. 281 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1870, z późn. zm.) i art. 30 ust. 4 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja jest nieuzasadniona, jednocześnie podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i ocenę prawną wyrażoną przez ten sąd.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego bez przekroczenia granicy swobodnej oceny dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski zgodne z doświadczeniem życiowym, ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę była konkretna, rzeczywista oraz uzasadniona.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, powód w apelacji ograniczył się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie w wyniku decyzji pracodawcy o odwołaniu Z. Z. ze stanowiska Dyrektora Biura Nadzoru w Głównym Urzędzie Miar z dniem 1 września 2016 r. , po zakończeniu urlopu bezpłatnego, - którego udzielił mu pracodawca na czas powołania na powyższe stanowisko, z dniem 1 stycznia 2017 r. powrócił on na stanowisko audytora wewnętrznego, tj. stanowisko które zajmował przed powierzeniem mu stanowiska dyrektora w Biurze Nadzoru. Było to związane z reorganizacją przeprowadzaną w pozwanym Urzędzie. Jak wynika z umowy o pracę zawartej w dniu 20 sierpnia 2007 r. Z. Z. był zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku audytora wewnętrznego. Kwestionowanie powyższej decyzji pracodawcy przez powoda było nieuzasadnione. Nie ulegało wątpliwości, że decyzja o wyznaczeniu Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego znajdowała oparcie w art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. Nr 227, poz. 1505) zgodnie z którym po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny Urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej

stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. W tej sytuacji podnoszone przez powoda twierdzenia odnośnie braku zachowania procedury (konkursu) przy zatrudnieniu Z. Z. na stanowisku audytora wewnętrznego, są całkowicie niezrozumiałe. Z materiału dowodowego wynika również, że Z. Z. został zatrudniony na stanowisku audytora wewnętrznego jeszcze przed zatrudnieniem powoda.

Nie sposób również zgodzić się z powodem, że w niniejszej sprawie istotna była procedura uchwalenia aktów wewnętrznych jednostki organizacyjnej oraz umiejscowienie w tej strukturze stanowiska audytora wewnętrznego na dzień 1 stycznia, 17 stycznia 2017 r. audytu wewnętrznego) oraz na dzień 19 stycznia (wypowiedzenie umowy o pracę powodowi). Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że działanie pracodawcy w przedmiocie powrotu Z. Z. na stanowisko audytora wewnętrznego znajdowało oparcie w przepisach prawa tj. w wyżej cytowanym art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej. W zaistniałej sytuacji faktycznej powoływanie się przez powoda na statut pozwanego, regulamin organizacyjny a także regulaminy wewnętrzne biur jest nieuzasadnione. W niniejszej sprawie, na skutek powyższej zgodnej z prawem decyzji pracodawcy w przedmiocie wyznaczenia Z. Z. stanowiska audytora wewnętrznego po zakończeniu urlopu bezpłatnego doszło do sytuacji faktycznej, w której na stanowisku audytora wewnętrznego było zatrudnionych dwóch pracowników: w wymiarze pełnego etatu (Z. Z.) oraz w wymiarze połowy etatu (powód). *De facto* powstała więc u pozwanego wieloosobowa komórka audytu wewnętrznego w rozumieniu ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. (Dz.U. Nr 157, poz. 1240). Jednocześnie przepisy powyższej ustawy przewidują, że działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego” (art. 277 ust. 3), co obligowało pracodawcę z mocy powyższego przepisu do wyznaczenia kierownika komórki audytu wewnętrznego, którym z dniem 17 stycznia 2017 r. został Z. Z. .

Z powyższych względów, zdaniem Sądu Okręgowego brak jest podstaw do ustalenia, że w chwili wypowiedzenia powód był objęty szczególną ochroną

wynikającą z art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych z dnia 27 sierpnia 2009 r. Zgodnie z art. 277 powyższej ustawy do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio. W świetle zaś art. 281 ww. ustawy rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Należy zauważyć, że powód był objęty ochroną przewidzianą w powyższych przepisach jedynie w tym okresie swego zatrudnienia u pozwanego, w którym był jedynym audytorem wewnętrznym zatrudnionym w komórce audytu wewnętrznego, faktycznie wykonującym swoje obowiązki. Z dniem 1 stycznia 2017 r. po powrocie przez Z. Z. z bezpłatnego urlopu wypoczynkowego na stanowisko audytora wewnętrznego, powód przestał być jedynym audytorem wewnętrznym. Następnie z dniem 17 stycznia 2017 r. audytorowi Z. Z. pracodawca powierzył kierowanie działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego i to on od tej daty podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem wskazanej w powyżej cytowanym przepisie art. 281 ustawy o finansach publicznych. Dowód w postaci pisma z dnia 2 października 2017 r. złożony na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 października 2017 r. nie mógł być dowodem na okoliczność konieczności uzyskania zgody Komitetu Audytu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, gdyż kwestia ta była wynikiem interpretacji ww. przepisów ustawy o finansach publicznych, co pozostawało w gestii Sądu.

Sąd odwoławczy wskazał również, że decyzja pozwanego, że jego potrzeby nie wymagają zatrudniania dwóch pracowników na stanowisku audytora wewnętrznego, ale jednego w pełnym wymiarze czasu pracy, co było wynikiem przeprowadzanej u pozwanego reorganizacji mieściła się w uprawnieniach pracodawcy i decyzja ta nie podlega ocenie sądu pracy. Nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Okręgowy podziela wyrażony w orzecznictwie pogląd, że zmiany organizacyjne zmierzające do zracjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie

sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. w sprawie I PK 50/06 Prawo Pracy z 2006 r. Nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna, prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.) i w świetle art. 45 § 1 k.p. uzasadniona. Następnie podnieść należało, że w przypadku gdy jest likwidowane jedno bądź kilka stanowisk pracy spośród szeregu istniejących u pracodawców - proces z reguły w całości sprowadza się do weryfikacji prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia przez pracodawcę. Wynika to z tego, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Wyjątkiem byłaby sytuacja, w której powód wykazałby pozomość wskazanej mu przyczyny wypowiedzenia, pozomość likwidacji stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie wykazał, aby likwidacja stanowiska pracy była pozorna. Po zwolnieniu powoda nie został zatrudniony drugi pracownik na stanowisku audytora wewnętrznego. Jego zadania zostały powierzone audytorowi wewnętrznemu Z. Z., który na to stanowisko powrócił po urlopie bezpłatnym. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, gdy pracodawca dokonał likwidacji jednego stanowiska spośród dwóch jednakowych stanowisk - wszak zarówno powód jak i Z. Z. zajmowali stanowisko audytora wewnętrznego - a zatem w takiej sytuacji aktualizowała się potrzeba doboru do zwolnienia. Jak wykazało postępowanie dowodowe pozwany kierował się kryteriami w postaci: wymiaru czasu pracy oraz sytuacji osobistej. Powód był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu oraz posiadał inne źródło utrzymania. Z. Z. do którego powód był porównywany był zatrudniony w pełnym wymiarze etatu oraz nie posiadał innego źródła utrzymania. Za w pełni obiektywne i sprawiedliwe należało uznać zastosowane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia. Pozwany w sposób obiektywny ocenił, że dysponując pracownikiem, który świadczy pracę w wymiarze odpowiadającym jego aktualnym, racjonalnym potrzebom zasadne będzie rozwiązanie umowy o pracę z powodem, którego wymiar pracy wynosił 1/2 etatu.

W ocenie Sądu Okręgowego, nawet fakt, że do powrotu Z. Z. z urlopu bezpłatnego pozwany akceptował dotychczasowy wymiar urlopu powoda – wszak bezspornie zaakceptował wnioski powoda o jego obniżenie, początkowo do 1/4 etatu a następnie 1/2 etatu, nie zmienia powyższej oceny. Pracodawca nie miał obowiązku porozumiewania się z powodem co do kwestii zwiększenia wymiaru czasu pracy, co odpowiadałoby jego aktualnym potrzebom. Powyższe byłoby bezcelowe również z tego względu, że nie było to jedyne kryterium doboru do zwolnienia. Drugie z kryteriów w postaci sytuacji osobistej (posiadanie innego źródła utrzymania) odwoływało się do zasad współżycia społecznego i z porównania sytuacji tych dwóch pracowników wynikało, że powód w odróżnieniu od Z. Z. pozostawał w drugim stosunku zatrudnienia. Na podstawie powyższego kryterium pracodawca zasadnie uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy będzie mniej dotkliwe, niż w przypadku drugiego pracownika, dla którego praca u pozwanego była jedynym źródłem utrzymania.

W ocenie Sądu Okręgowego należało podzielić stanowisko pozwanego, że różnicowanie pracowników w ramach kwalifikacji do zwolnienia w oparciu o kryterium wymiaru czasu pracy było zatem usprawiedliwione zobiektywizowanymi powodami leżącymi po stronie pozwanego - (realne) zapotrzebowanie na pracę - i poparte uwzględnieniem sytuacji osobistej pracowników.

Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. również okazał się nieuzasadniony. Pozwany wskazał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi na piśmie i w swoim oświadczeniu nawiązał do zastosowanych kryteriów doboru powoda do zwolnienia, wprost je wskazując. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była zatem konkretna. Powód wiedział zatem z jakich względów pracodawca to właśnie z nim rozwiązał umowę o pracę. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była również uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie, że przepisy ustawy o finansach publicznych nie przewidują obowiązku uzyskania zgody komitetu audytu na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który zajmuje stanowisko audytora wewnętrznego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego;

2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia określona jako „racjonalizacja zatrudnienia” a polegająca na wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, który zajmuje stanowisko audytora wewnętrznego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego w tym celu, aby zatrudnić innego pracownika w tej komórce jest prawdziwa i nie podlega kontroli sądowej;

3) art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej przez niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie wbrew wykładni logicznej i formalnej, iż przepis ten pozwalał dyrektorowi generalnemu urzędu wyznaczyć po urlopie bezpłatnym Z. Z. stanowisko audytora wewnętrznego (drugiego) w sytuacji, gdy w dniu 1, 17 i 19 stycznia 2017 r. statut pozwanego i regulamin organizacyjny pozwanego, a także regulaminy wewnętrzne biur pozwanego nie przewidywały istnienia wieloosobowej komórki audytu, a jedynie jednoosobową komórkę audytu wewnętrznego u pozwanego. Zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej prowadzi wprost do całkowicie niezrozumiałego wniosku, iż po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu może wyznaczyć urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi w całkowitym oderwaniu od regulacji statutu lub regulaminu organizacyjnego urzędu, tj. tworząc nowe, nie istniejące w strukturze urzędu stanowiska lub tworząc kolejne obok już istniejących, których w strukturze organizacyjnej nie przewidziano.

4) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd, iż stworzenie przez pracodawcę sytuacji, w której *de facto*, ale wbrew regulacji statutu lub regulaminu organizacyjnego urzędu, w miejsce komórki jednoosobowej powstaje komórka wieloosobowa, winno podlegać ochronie i może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego;

lub alternatywnie

2. zmianę zaskarżonego orzeczenia i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1) odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (w zw. z tym, że nie spełnione zostały przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c.), a w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania, o oddalenie skargi kasacyjnej w całości;

2) w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wnoszę o wyznaczenie rozprawy w niniejszej sprawie;

3) o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w stopniu przemawiającym za uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni, a w konsekwencji także zastosowania art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 281 w związku z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych, przyjmując, że faktyczne wyznaczenie pracownikowi stanowiska audytora wewnętrznego i powierzenie mu funkcji kierownika komórki audytu wewnętrznego na podstawie art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, bez zmiany organizacji komórki audytu wewnętrznego wynikającej z obowiązującego w jednostce statutu powoduje wyłączenie ochrony przewidzianej w art. 281 ustawy o finansach publicznych.

Zgodnie z art. 277 ust. 1 ustawy o finansach publicznych w jednostkach, o których mowa w art. 274 ust. 1-6 tejże ustawy, tworzy się wieloosobowe lub jednoosobowe komórki audytu wewnętrznego, z zastrzeżeniem art. 277 ust. 2 oraz art. 278. ust. 3 omawianego artykułu przewiduje, że działalnością wieloosobowej komórki audytu wewnętrznego kieruje audytor wewnętrzny, zwany dalej „kierownikiem komórki audytu wewnętrznego”. Natomiast na podstawie ust. 4 do audytora wewnętrznego zatrudnionego w jednoosobowej komórce audytu wewnętrznego przepisy ustawy dotyczące kierownika komórki audytu wewnętrznego stosuje się odpowiednio, w tym art. 281 ustawy o finansach publicznych, w którym przewidziano, że rozwiązanie stosunku pracy ani zmiana warunków płacy i pracy kierownika komórki audytu wewnętrznego ministerstwa oraz jednostki w dziale nie może nastąpić bez zgody właściwego komitetu audytu. Jak wynika z treści omawianych przepisów komórki audytu wewnętrznego muszą zostać utworzone w jednostkach, wymienionych w tych przepisach, natomiast do decyzji organów kierujących tymi jednostkami pozostawiono formę działalności tych komórek, czyli to, czy będą to komórki jedno- czy też wieloosobowe. Dlatego też pracodawca powołał prawo przewidzieć w regulaminie organizacyjnym, że w Głównym Urzędzie Miar audyt wewnętrzny prowadzony będzie jednoosobowo

przez osobę zatrudnioną na samodzielny stanowisku audytora wewnętrznego. Co więcej, pozwany pracodawca miał także prawo zmienić tę strukturę i utworzyć wieloosobową komórkę audytu wewnętrznego. Jednak wymagałoby to zmiany obowiązującego regulaminu, a nie jedynie faktycznego zatrudnienia kolejnego audytora. Należy pamiętać, że na podstawie art. 9 § 1 k.p. postanowienia oparte na ustawie regulaminów są źródłem prawa i wiążą strony stosunku pracy. Nie mogą one przy tym być mniej korzystne niż m.in. przepisy ustaw. Nie można zatem przyjąć, że postanowienia regulaminy organizacyjnego, określające organizację i strukturę Głównego Urzędu Miar nie mają żadnego znaczenia i mogą być dowolnie ignorowane przez pracodawcę, zwłaszcza gdy na podstawie tych postanowień do pewnych pracowników zastosowanie znajdują przepisy szczególne rangi ustawowej, przewidujące szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

W tym miejscu trzeba się odnieść również do treści art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, w którym ustawodawca przewidział, że po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Wbrew stanowisku Sądów rozpoznających niniejszą sprawę, przepis ten nie daje uprawnienia pracodawcy do ignorowania przepisów wewnętrznych obowiązujących w jego strukturach. Treść regulaminu organizacyjnego Głównego Urzędu Miar nie jest również sprzeczna z treścią tego przepisu, co powodowałoby jego wyłączenie. Prawdą jest, że celem wprowadzenia art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej było zapewnienie gwarancji zatrudnienia pracownikom i urzędnikom służby cywilnej powracającym z urlopów bezpłatnych. Błędna jest jednak wykładnia przyjmująca, że ta gwarancja może prowadzić do wyłączenia szczególnej ochrony, której objęci są na podstawie innych przepisów szczególnych pozostali pracownicy danej jednostki. Warto zauważyć, że omawiany przepis zobowiązuje pracodawcę do wyznaczenia urzędnikowi lub pracownikowi służby cywilnej stanowiska pracy zgodnego z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, a nie stanowiska pracy, które pracownik (urzędnik) zajmował przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego. Taka regulacja daje właśnie pracodawcy pewną elastyczność i możliwość znalezienia takiej osobie stanowiska pracy niekoniecznie tożsamego z zajmowanym przed urlopem, ale odpowiadającego jego kwalifikacjom

i umiejętnościom. W niniejszej sprawie zatem pozwany nie musiał zatrudniać pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego, udzielonego w celu wykonywania pracy na wyższym stanowisku ponownie na stanowisku audytora wewnętrznego, nie musiało to być bowiem jedyne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom i umiejętnościom, szczególnie, że pracownik ten wykonywał pracę również na wyższym stanowisku niż audytor wewnętrzny, co nie pozostawało bez wpływu na jego kompetencje i umiejętności zawodowe. Zwłaszcza w sytuacji, gdy *de facto*, jedyne stanowisko audytora wewnętrznego przewidziane w strukturze urzędu było już zajęte, pracodawca powinien albo zmienić regulamin organizacyjny i utworzyć wieloosobową komórkę audytu wewnętrznego, albo poszukać dla pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego innego stanowiska odpowiadającego jego kwalifikacjom i umiejętnościom. Nie można jednak uznać, że w takiej sytuacji można pozbawić jedyne audytora wewnętrznego ochrony przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych praktycznie z dnia na dzień, bez zmiany przepisów wewnętrznych, tylko na podstawie działań faktycznych pracodawcy. Taka wykładnia całkowicie wypaczałaby sens ochrony przyznanej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych i powodowałaby możliwość rozwiązywania stosunków pracy z audytorami pracującymi w jednoosobowych komórkach audytu wewnętrznego w wyniku zatrudnienia przez pracodawcę albo wskazania innemu pracownikowi stanowiska audytora wewnętrznego bez względu na organizację komórki audytu w danej jednostce.

Zdaniem Sądu Najwyższego organ kierujący jednostką, w której wymagane jest utworzenie komórki audytu wewnętrznego ma pełną dowolność w wyborze jej formy (jedno- lub wieloosobowej), może również dokonywać zmiany tej formy, jednak nie oznacza to możliwości ignorowania i pomijania procedur formalnej zmiany treści przepisów wewnętrznych, w których ta forma i struktura audytu została przewidziana. Wymogi formalne przewidziane dla wprowadzania aktów wewnętrznych stanowią bowiem również swego rodzaju gwarancję dla pracowników. Sąd drugiej instancji powinien zatem zweryfikować, czy w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę regulamin organizacyjny Głównego Urzędu Miar przewidywał nadal istnienie jednoosobowej komórki audytu

wewnętrznego, w której zatrudniony był powód (i z tego tytułu podlegał ochronie przewidzianej w art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych), czy też przewidywał już wieloosobową komórkę audytu, której kierownikiem był Z.Z. . W innym bowiem przypadku nie sposób przyjąć, że powód utracił szczególną ochronę tylko w wyniku przyznania innemu pracownikowi stanowiska, które nawet nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy.

Sąd drugiej instancji rozpoznając niniejszą sprawę po przekazaniu jej przez Sąd Najwyższy ponownie dokona zatem oceny okoliczności niniejszej sprawy w świetle art. 30 ust. 4 i 45 § 1 k.p., jednak uwzględniając już wykładnię przepisów ustawy o finansach publicznych i ustawy o służbie cywilnej zaprezentowaną powyżej. Sąd Okręgowy musi rozstrzygnąć, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który ewentualnie podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 281 w zw. z art. 277 ust. 4 ustawy o finansach publicznych i czy pozwany pracodawca dopełnił procedury przewidzianej w art. 281 tejże ustawy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.