



Sygn. akt II PSKP 76/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko Ministerstwu [...] w W.
o wynagrodzenie, wynagrodzenie chorobowe,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 października 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanego Ministerstwa [...] w W. na rzecz
powoda J. W. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 28 marca 2019 r. oddalił powództwo J. W. przeciwko Ministerstwu [...] o zapłatę kwoty 27.208,17 zł z tytułu

niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 października 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. oraz o zasądzenie różnicy kwoty wynikającej z ponownego przeliczenia wynagrodzenia chorobowego za okres od 16 stycznia 2017 r. do 20 stycznia 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. W. był zatrudniony w Ministerstwie [...] od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjnego Ministerstwa [...]. Jego miesięczne wynagrodzenie na tym stanowisku wynosiło 15.983,86 zł brutto. W dniu 17 lutego 2016 r. przeniesiono powoda na stanowisko specjalisty w Biurze Administracyjnym Ministerstwa [...] na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Wynagrodzenie powoda na tym stanowisku wynosiło 6.540,01 zł brutto. W dniu 23 lutego 2016 r. J. W. został powołany na stanowisko Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...]. W związku z powyższym, udzielono mu bezpłatnego urlopu na czas pełnienia tej funkcji. Powoda odwołano ze stanowiska Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...] ze skutkiem na 30 września 2016 r. Od 1 października 2016 r. wyznaczono mu stanowisko głównego specjalisty Biura Administracyjnego Ministerstwa [...] za wynagrodzeniem 7.664,01 zł brutto.

W pismach z 7 października i 10 listopada 2016 r. J. W. zwrócił się do Dyrektora Generalnego Ministerstwa [...] z wnioskiem o skorygowanie daty obowiązywania wynagrodzenia na nowym stanowisku, tak aby obowiązywało ono od 1 stycznia 2017 r. W dniu 28 grudnia 2016 r. Dyrektor Generalny Ministerstwa [...] poinformował wnioskodawcę, że okres jego urlopu bezpłatnego nie zawiesza biegu terminu określonego w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, w związku z czym nie ma podstaw do zmiany warunków wynagrodzenia powoda.

W okresie od października do grudnia 2016 r. powód otrzymał wynagrodzenie w następującej wysokości: w październiku - 5.340,09 zł netto, w listopadzie - 5.057,01 zł netto oraz w grudniu - 5.107,38 zł netto.

Sąd Rejonowy zauważył, że niniejszy spór sprowadzał się do oceny, czy trzymiesięczny termin określony w art. 62 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1233 ze zm., dalej jako: „ustawa o służbie cywilnej”) ulega zawieszeniu w czasie przebywania

pracownika na urlopie bezpłatnym udzielonym mu w związku z powołaniem na stanowisko kierownicze wskazane art. 52 pkt 2-5 ustawy o służbie cywilnej.

Zgodnie z treścią art. 62 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Urzędnik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że w dniu 17 lutego 2016 r. J. W. został przeniesiony na inne stanowisko na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przy czym jego dotychczasowe warunki wynagrodzenia miały pozostać bez zmian do 31 maja 2016 r. Jednakże w dniu 23 lutego 2016 r. powoda powołano na stanowisko Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...] i w związku z tym udzielono mu urlopu bezpłatnego, na którym przebywał do momentu odwołania ze stanowiska, tj. do 30 września 2016 r. Następnie, stosownie do dyspozycji art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, powodowi wyznaczono nowe stanowisko - głównego specjalisty Biura Administracyjnego.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że według literalnej wykładni art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, okres, w którym urzędnik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed przeniesieniem, rozpoczyna się z dniem przeniesienia, a kończy z ostatnim dniem trzeciego, pełnego miesiąca kalendarzowego. W niniejszej sprawie okres ten rozpoczął się 17 lutego 2016 r., a upłynął 31 maja 2016 r. Na gruncie językowej wykładni powołanego przepisu brak było zatem podstaw do stwierdzenia, że okres urlopu bezpłatnego mógł wpłynąć na bieg trzymiesięcznego terminu z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę rozbieżności w doktrynie co do charakteru gwarancji z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, uwzględnił przy interpretacji tego przepisu również wykładnię celowościową. Zdaniem Sądu, gwarancja przewidziana w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej ma za zadanie

zrekompensować pracownikowi obniżenie wynagrodzenia po przeniesieniu go na inne stanowisko. Jest to forma zadośćuczynienia i ochrony pracownika w okresie bezpośrednio następującym po obniżeniu wynagrodzenia, a jej celem jest ułatwienie uprawnionemu dostosowania się do nowej sytuacji płacowej. W niniejszej sprawie J. W. został przeniesiony na podstawie art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej na stanowisko specjalisty, a zaledwie 6 dni później powołano go na stanowisko Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...], które pełnił przez okres ponad siedmiu miesięcy. Następnie wyznaczono mu stanowisko głównego specjalisty z wynagrodzeniem wyższym niż na stanowisku specjalisty. W tej sytuacji trudno uznać, że w okresie od października do grudnia 2016 r. powód mógł ponosić negatywne konsekwencje przeniesienia dokonanego ponad pół roku wcześniej, to jest w dniu 17 lutego 2016 r., tym bardziej jeśli się weźmie pod uwagę, iż na stanowisku specjalisty pracował zaledwie 6 dni, po czym został powołany na wyższe, kierownicze stanowisko urzędnicze, co stanowiło awans i prawdopodobnie wiązało się z wyższymi zarobkami. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód praktycznie nie pełnił obowiązków specjalisty i nie otrzymywał wynagrodzenia przewidzianego dla tego stanowiska, z uwagi na szybki awans na urzędnicze stanowisko kierownicze, a następnie na stanowisko głównego specjalisty. Nie musiał więc przystosowywać się do nagłej, niekorzystnej zmiany sytuacji płacowej i w konsekwencji brak było podstaw do zastosowania wobec niego formy zadośćuczynienia, jaką stanowi gwarancja zachowania dotychczasowego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę na treść art. 53a ust. 6 ustawy o służbie cywilnej, 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. Na podstawie tego przepisu, po zakończeniu urlopu bezpłatnego J. W. został powołany na stanowisko głównego specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości 7.664,01 zł brutto. Wcześniej, w wyniku przeniesienia na podstawie art. 62 ustawy o służbie cywilnej, zajmował on stanowisko specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości 6.540,01 zł brutto. Tym samym po zakończeniu urlopu bezpłatnego powód nie wrócił na stanowisko, które zajmował przed

powołaniem na Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...], ale objął nowe stanowisko, na którym otrzymywał wyższe wynagrodzenie.

Konkludując, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że w stosunku do powoda nie mogła mieć zastosowania regulacja zawarta w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, we wskazanym przez niego okresie, gdyż zastosowanie tego przepisu byłoby sprzeczne z jego celem i stanowiłoby w pewnym stopniu nadużycie prawa. W konsekwencji tego należy przyjąć, że termin wskazany w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej upłynął w dniu 31 maja 2016 r., a zatem roszczenie pozwu o zapłatę wynagrodzenia oraz różnicy kwoty wynikającej z ponownego przeliczenia zasiłku chorobowego nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 22 października 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od Ministerstwa [...] w W. na rzecz J. W. tytułem wynagrodzenia chorobowego kwotę 506,55 zł i tytułem wynagrodzenia kwotę 27.208,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd Okręgowy zakwestionował wykładnię językową powołanych przepisów przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji. Zdaniem Sądu odwoławczego, z treści art. 62 ust. 2 zdanie 1 ustawy o służbie cywilnej wynika, że przepis ten wskazuje wyłącznie na okres trwania prawa urzędnika i moment, w którym nabywa on prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Przepis ten nie przesądza natomiast o tym, że nabycie prawa do wynagrodzenia musi nastąpić w okresie mającym miejsce bezpośrednio po przeniesieniu. Za takim rozumieniem przepisu przemawia również jego wykładnia celowościowa. Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że gwarancja przewidziana w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej ma za zadanie w pewnym stopniu zrekompensować urzędnikowi obniżenie wynagrodzenia po przeniesieniu go na inne stanowisko. Jest to więc forma zadośćuczynienia i ochrony urzędnika w okresie bezpośrednio następującym po obniżeniu wynagrodzenia, celem ułatwienia urzędnikowi dostosowania się do nowej sytuacji płacowej. Powyższy cel nie ulega wątpliwości, w szczególności biorąc pod uwagę instytucję powierzenia innego stanowiska pracy przewidzianą w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, która stanowi wyraz charakterystycznej dla stosunku pracy urzędników służby cywilnej dyspozycyjności tychże osób w ramach

wykonywanej służby. Trafnym jest zatem pogląd, że zapewnienie zachowania wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy ma charakter rekompensacyjny i gwarancyjny.

W niniejszym przypadku J. W. został przeniesiony na podstawie art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej na stanowisko specjalisty, a zaledwie 6 dni później powołano go na stanowisko Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...]. To skłoniło Sąd pierwszej instancji do sformułowania tezy, że powód nie ponosił negatywnych konsekwencji przeniesienia dokonanego ponad pół roku wcześniej. Oznacza to, że wynikający z powyższego przepisu gwarancyjny charakter prawa do zachowania wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy nie będzie miał zastosowania w przypadku urzędników, którzy w okresie przeniesienia zostaną powołani na wyższe stanowisko urzędnicze. Tymczasem gwarancyjny charakter owego prawa, jak również jego ryczałtowy sposób ustalenia wskazują, że irrelevantnym dla nabycia prawa do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia jest to, czy urzędnik w okresie trzech miesięcy de facto poniósł jakąkolwiek szkodę. W konsekwencji uznać należy, że gwarancja zachowania prawa do wynagrodzenia, niewątpliwie posiadająca charakter kompensacyjny, odnosi się do przewidzianego na przyszłość pomniejszenia wynagrodzenia na nowym stanowisku urzędniczym. Zasadą jest bowiem bezwzględny charakter nabytego prawa do wynagrodzenia w niezmienionej wysokości przez okres trzech miesięcy. Sytuacja atypowa, w której znalazł się powód, powyższej wykładni nie zmienia i jest irrelevantna dla ustalenia treści normy prawnej. Tak ustanowiony mechanizm rekompensacyjny nie powinien mieć charakteru pozornego. Tymczasem zaprezentowana przez Sąd pierwszej instancji wykładnia prawa niewątpliwie zmierza w tym kierunku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, celowościowa wykładnia art. 62 ust. 2 zdanie 1 ustawy o służbie cywilnej prowadzi do wniosku, że urzędnik przeniesiony na nowe stanowisko pracy z pomniejszonym wynagrodzeniem zachowuje prawo do tego wynagrodzenia w taki sposób, aby rekompensowało mu to obecne i przyszłe pomniejszenie wynagrodzenia za pracę - przy czym będzie to okres trzech miesięcy po miesiącu, w którym został przeniesiony na inne stanowisko.

Z kolei art. 53a ust. 6 ustawy o służbie cywilnej stanowi, że urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej powołanemu na stanowisko,

o którym mowa w art. 52 pkt 2-5, dyrektor generalny urzędu, w którym jest on zatrudniony, udziela urlopu bezpłatnego na czas powołania. Nie ulega wątpliwości, że powyższa instytucja prawna, implementowana do ustawy o służbie cywilnej ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 34), miała na celu wprowadzenie elastycznego i mniej sformalizowanego sposobu obsadzania istotnych stanowisk administracji rządowej wymienionych w art. 52 pkt 2-5 ustawy. Powołana regulacja miała zagwarantować urzędnikom i pracownikom służby cywilnej zachowanie dotychczasowych stosunków pracy w momencie ich powołania na wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Na powyższą intencję ustawodawcy wskazuje wprost ustanowiony w art. 53a ust. 6 obligatoryjny urlop bezpłatny na czas pełnienia powyższych funkcji. Zważywszy na zastosowanie przez ustawodawcę instytucji polegającej na utrzymaniu dotychczasowego stosunku pracy z jego jednoczesnym zawieszeniem w zakresie wykonywanych obowiązków i otrzymanego z tego tytułu wynagrodzenia, należy podzielić pogląd, że udzielenie urlopu bezpłatnego musi mieć realne konsekwencje dla wciąż istniejącego stosunku pracy, w tym praw i obowiązków urzędnika. Skoro w wyniku udzielenia urlopu bezpłatnego dochodzi do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia oraz innych praw i obowiązków pracowniczych z niego wynikających, to nie może być mowy o braku zawieszenia jednego z takich praw bez żadnej doniosłej prawnie przyczyny.

W ocenie Sądu drugiej instancji, po zakończeniu bezpłatnego urlopu udzielanego na podstawie art. 53a ust. 6 ustawy o służbie cywilnej, zastosowanie znajdzie przewidziana w art. 53a ust. 9 tejże ustawy instytucja wyznaczenia stanowiska zgodnego z kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi urzędnika bądź pracownika służby cywilnej. Powyższa instytucja nie stanowi jednakże usprawiedliwionej jurydycznie przyczyny dalszego biegu okresu „zachowanego wynagrodzenia”. Instytucje udzielenia urlopu bezpłatnego oraz ponowne wyznaczenie nowego stanowiska pracy są wszak niezależne od przewidzianego w art. 62 ustawy przeniesienia. Unormowane w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przeniesienie jest co do zasady podyktowane potrzebami urzędu, natomiast nabycie prawa do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy, zgodnie z art. 62 ust. 2 ustawy, ma stanowić kompensację tego właśnie

faktu. Powołanie urzędnika bądź pracownika na wyższe stanowisko służby cywilnej (art. 52 ustawy) jest natomiast odrębnym instrumentem prawnym, który - co do zasady - nie powinien mieć wpływu na dotychczasowe uprawnienia w ramach nawiązanego stosunku prawnego. Zgodnie z intencjami ustawodawcy, w tym czasie urzędnik/pracownik powinien pozostawać w „zawieszeniu” na urlopie bezpłatnym i po zakończeniu okresu powołania - reaktywowany do służby stosownie do art. 53a ust. 9 ustawy o służbie cywilnej.

Brak zatem podstaw do uznania, że powołanie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej - wobec zastosowanej przez ustawodawcę instytucji urlopu bezpłatnego - powinno prowadzić do pokrzywdzenia urzędnika służby cywilnej w związku z pełnioną w ramach odrębnego stosunku prawnego funkcją, mimo że poprzedzająca powołanie decyzja o przeniesieniu pozostaje w mocy. Czasowy „awans” na wyższe stanowisko kierownicze służby cywilnej nie niweluje bowiem negatywnych dla urzędnika skutków decyzji o jego przeniesieniu na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej na nowe stanowisko pracy w związku z potrzebami urzędu, w szczególności po zakończeniu urlopu bezpłatnego.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że prawo do zachowania wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy związane jest z uzyskiwaniem przez urzędnika służby cywilnej wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Mając natomiast na względzie cel prawa do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia w przypadku przeniesienia (art. 62 ust. 2 zdanie 1 ustawy o służbie cywilnej), jak również jego powiązanie z uzyskiwaniem przez urzędnika/pracownika wynagrodzenia w ramach wykonywanych obowiązków i jego odrębność z powołaniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, urzędnik/pracownik od momentu powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej i uzyskania urlopu bezpłatnego z tego tytułu zachowuje dotychczasowe prawo do wynagrodzenia sprzed przeniesienia.

Biorąc pod uwagę zaistniały w sprawie stan faktyczny i poczynione rozważania prawne, Sąd Okręgowy uznał, że na podstawie art. 62 ust. 2 zdanie 1 ustawy o służbie cywilnej, w okresie od 1 października 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. J. W. było należne wynagrodzenie w wysokości jak na stanowisku Dyrektora Biura Administracyjnego M. [...], tj. 15.983,86 zł. Usprawiedliwione jest również zgłoszone przez powoda roszczenie o zapłatę należnego wynagrodzenia w

wysokości różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym a wynagrodzeniem należnym za czas niezdolności do pracy za okres od 16 stycznia 2017 r. do 20 stycznia 2017 r.

Strona pozwana wywiodła od powyższego wyroku skargę kasacyjną, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w W. w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, przez błędną wykładnię: 1) art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, prowadzącą do błędnego wniosku, że przepis ten „wskazuje wyłącznie na okres trwania prawa urzędnika i momentu, w którym nabywa on prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Powołany przepis nie wskazuje natomiast, że nabycie prawa do wynagrodzenia musi nastąpić w okresie mającym miejsce bezpośrednio po przeniesieniu.” Tymczasem użycie przez ustawodawcę w przepisie słowa „następujących” („....przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko...”) wskazuje na wypłacenie wynagrodzenia w okresie trzech miesięcy następujących bezpośrednio po przeniesieniu pracownika na inne stanowisko, gdyż oczywistym jest, że wypłacenie tego wynagrodzenia jest niemożliwe przed przeniesieniem na inne stanowisko (pracownik i tak otrzymuje wyższe wynagrodzenie na dotychczasowym stanowisku), a zatem powinno nastąpić przez trzy kolejne miesiące następujące bezpośrednio po przeniesieniu na inne stanowisko, aby nie utraciło swej funkcji ochronnej; 2) art. 53a ust. 6 i 9 ustawy o służbie cywilnej, prowadzące do błędnego wniosku, że „skoro w wyniku udzielenia urlopu bezpłatnego dochodzi do zawieszenia wypłaty wynagrodzenia oraz innych praw i obowiązków pracowniczych z niego wynikających, to nie może być mowy o braku zawieszenia jednego z takich praw bez żadnej doniosłej prawnie przyczyny”, podczas gdy wprowadzie w trakcie trwania urlopu bezpłatnego dochodzi do zawieszenia wypłaty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia, ale nie oznacza to, że po powrocie z urlopu bezpłatnego wynagrodzenie to jest wyrównywane przez jego wsteczne wypłacenie. Mało tego, po zakończeniu przez pracownika urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu na nowo ustala warunki pracy, tj. wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że przedmiotem niniejszego sporu pozostaje zasadność roszczeń powoda J. W. wobec pozwanego Ministerstwa [...] w W. o wypłatę gwarantowanego wynagrodzenia z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, do którego powód nabył prawo w związku z przeniesieniem w trybie art. 62 ust. 1 tej ustawy ze stanowiska Dyrektora Biura Administracyjnego M. [...] na stanowisko specjalisty w tym biurze, a z którego to prawa nie korzystał wobec powołania na mocy art. 52 ustawy o służbie cywilnej na stanowisko Dyrektora Biura Obsługi w [...] Urzędzie [...] i udzielenia z tego tytułu urlopu bezpłatnego. W rozpoznawanej sprawie nastąpiło zatem zastosowanie w trakcie biegu trzymiesięcznego okresu wskazanego w ustępie 2 powołanego artykułu dwóch instytucji prawnych, to jest przeniesienia służbowego i powołania na wyższe stanowisko w służbie cywilnej, co nasuwa pytanie o wpływ zaistniałej sytuacji na realizację prawa przeniesionego urzędnika służby cywilnej do spornej gwarancji płacowej.

Szukając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, godzi się przypomnieć, że przepisy rozdziału piątego ustawy o służbie cywilnej dotyczą głównie mianowanych urzędników służby cywilnej i nawiązują do klasycznej koncepcji stosunku pracy z mianowania, w myśl której stosunek ten cechuje się - poza wzmożoną trwałością - dyspozycyjnością urzędnika, wyrażającą się w obowiązku poddania się jednostronnym decyzjom władzy służbowej wprowadzającym istotne zmiany warunków pracy w drodze aktów o charakterze administracyjnym.

Pojęcie dyspozycyjności można określić jako uprawnienie pracodawcy do jednostronnej, trwałej lub czasowej zmiany rodzaju lub/i miejsca pracy, wykraczającej poza warunki uzgodnione z pracownikiem i z pominięciem elementu woli osoby zatrudnionej. Wspomniane uprawnienie pracodawcy skorelowane jest z obowiązkiem pracownika poddania się tym zmianom. Dyspozycyjność wiąże się z kategorią podporządkowania pracownika pracodawcy, choć oba pojęcia nie są tożsame. Podporządkowanie pracownika oznacza obowiązek wykonywania poleceń mieszczących się w treści powinności wynikających z aktu nawiązującego stosunek pracy. Natomiast dyspozycyjność implikuje obowiązek poddania się zmianom dalej idącym niż wynikające z aktów konkretyzujących lub aktualizujących obowiązki składające się na treść stosunku pracy. Dyspozycyjność oznacza prawnie dopuszczalną możliwość dokonywania przez przełożonego (inny organ służbowy) jednostronnych zmian istotnych składników treści stosunku pracy, z czym koreluje obowiązek pracownika (funkcjonariusza) poddania się przeprowadzanym zmianom. Istotna jest jednostronność aktu zmieniającego treść stosunku pracy, zgoda pracownika nie jest elementem procedury klasycznego przeniesienia ukształtowanego w prawie urzędniczym, nie stanowi warunku jego ważności ani skuteczności.

Dyspozycyjność wraz z rozbudowanym katalogiem obowiązków nadaje stosunkom pracy urzędników mianowanych walor służby, a *ratio legis* szczególnych regulacji odnoszących się do zmian treści stosunku pracy urzędników mianowanych oraz ich szczególnych obowiązków jest ochrona interesu publicznego. Od strony aksjologicznej dyspozycyjność pracownika mianowanego wyrażająca się w instytucji przeniesienia na inne stanowisko/do innego urzędu jest bowiem odzwierciedleniem nadrzędności potrzeb urzędu bądź interesu służby nad taką wartością, jak stabilizacja stanowiska i miejsca pracy. Dyspozycyjność jako właściwość stosunku pracy z mianowania sprzyja realizacji postulatu utworzenia korpusu urzędniczego jako homogenicznej grupy, w obrębie której możliwe jest przesuwanie urzędników nie tylko w pionie, ale także w poziomie. Trwałość zatrudnienia urzędników wchodzących w skład tak pojmowanego korpusu służby cywilnej rozumiana jest jako gwarancja zatrudnienia w sektorze publicznym lub w jego wyodrębnionej części, a nie ochrona konkretnego miejsca pracy. Ochrona

interesów indywidualnych urzędników w aspekcie trwałości zatrudnienia, tak co do samego bytu stosunku pracy, jak i jego kształtu (treści), jest pochodną określonych wartości ogólnospołecznych. Zatrudnienie w administracji publicznej nie chroni przed zmianą pierwotnie ukształtowanej sytuacji prawnej i pracownik musi się liczyć ze zmianami, także niekorzystnymi. Podstawowym celem stabilności zatrudnienia w służbie cywilnej (w szerokim rozumieniu tego pojęcia, nieograniczającym się do ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy) jest zapewnienie obywatelom prawa do dobrej administracji.

Ustawa o służbie cywilnej przewiduje kilka wariantów przeniesienia urzędnika mianowanego, które umożliwiają jednostronne zmiany treści stosunku pracy o różnej intensywności. Ich skutkiem mogą być modyfikacje elementów treści stosunku pracy dotyczące stanowiska (rodzaju pracy), urzędu, względnie urzędu i miejscowości (miejsca wykonywania pracy) oraz wynagrodzenia za pracę.

Mający zastosowanie w niniejszej sprawie art. 62 tej ustawy, odnoszący się do urzędników mianowanych, uzyskał obowiązujące brzmienie w wyniku nowelizacji na mocy ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z 2015 r., poz. 211). Na gruncie tego przepisu można wyodrębnić cztery rodzaje przeniesienia: 1) jednostronne przeniesienie na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej miejscowości, przed którym urzędnik nie jest chroniony z uwagi na uwarunkowania osobiste i rodzinne; 2) jednostronne przeniesienie na inne stanowisko w tym samym urzędzie w innej miejscowości, która nie jest znacznie oddalona od dotychczasowego miejsca pracy urzędnika (ustawodawca chroni przed tym rodzajem przeniesienia urzędników z uwagi na uwarunkowania osobiste, wprowadzając ustawowy zakaz przeniesienia wobec kobiety w ciąży lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat 15); 3) jednostronne przeniesienie na inne stanowisko w tym samym urzędzie do innej miejscowości znacznie oddalonej od dotychczasowego miejsca pracy urzędnika (ustawodawca limituje częstotliwość tego przeniesienia, to jest nie częściej niż raz na dwa lata, a ponadto wprowadza zakaz przeniesienia kobiety w ciąży lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat 15); 4) materialnie dwustronne przeniesienie na inne stanowisko w tym samym urzędzie do innej miejscowości

znacznie oddalonej od dotychczasowego miejsca pracy urzędnika dokonywane częściej niż raz na dwa lata dopuszczalne za pisemną zgodą urzędnika.

Przesłanką warunkującą dopuszczalność analizowanego przeniesienia są potrzeby urzędu. Ustawodawca nie wymaga, aby potrzeby te miały szczególny charakter czy wyjątkową doniosłość, nie łączy także tej przesłanki z interesem służby cywilnej jako struktury obejmującej całą administrację rządową. Przeniesienie uregulowane w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej jest instytucją służącą dyrektorowi generalnemu urzędu do prowadzenia racjonalnej, bieżącej polityki kadrowej sprzyjającej efektywnemu funkcjonowaniu urzędu. Chodzi tu zatem o potrzeby urzędu związane z jego bieżącym funkcjonowaniem.

Przeniesienie wewnętrzne na inne stanowisko w strukturze danego urzędu może skutkować zmianą wynagrodzenia za pracę, zarówno co do jego wysokości, jak i struktury. Wyznaczenie nowego stanowiska pracy może wiązać się z obniżeniem wynagrodzenia, przy czym nie dotyczy to wysokości dodatku służby cywilnej, który przysługuje urzędnikowi z tytułu posiadanego stopnia służbowego i który nierozdzielnie wiąże się z mianowaniem jako podstawą stosunku pracy urzędnika. Na wysokość tego dodatku mają wpływ awanse prowadzące do uzyskania wyższego stopnia służbowego oraz ukaranie urzędnika sankcją dyscyplinarną obniżenia stopnia służbowego. W konsekwencji będące skutkiem przeniesienia ewentualne obniżenie wynagrodzenia może dotyczyć wynagrodzenia zasadniczego (gdyż jest ono bezpośrednio związane z zajmowanym stanowiskiem) a także dodatku za staż pracy.

Jeśli po przeniesieniu urzędnik zajmuje stanowisko, na którym przysługuje niższe wynagrodzenie, nabywa on prawo do gwarancji płacowych przewidzianych w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, które mają charakter czasowy i trwają przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym dokonano przeniesienia (chodzi tu o pełne miesiące kalendarzowe). Jeżeli przeniesienie nastąpiło w trakcie miesiąca kalendarzowego, to dotychczasowe wynagrodzenie urzędnik otrzymuje przez cały ten miesiąc i trzy następne miesiące kalendarzowe. Po upływie okresu ochronnego wynagrodzenie urzędnika ulega obniżeniu, bez konieczności dokonywania jakichkolwiek dodatkowych czynności przez dyrektora generalnego.

Z kolei sytuację prawną pracowników służby cywilnej powołanych na wyższe stanowiska służbowe w trybie art. 52 ustawy o służbie cywilnej reguluje jej art. 53a, dodany do tego aktu ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 34).

Przepis ust. 5 tego artykułu ustanawia regułę, że powołanie na wyższe stanowiska w służbie cywilnej jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania, w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Z kolei art. 53a ust. 6 ustawy o służbie cywilnej stanowi, że urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej powołanemu na stanowisko, o którym mowa w art. 52 pkt 2-5, dyrektor generalny urzędu, w którym jest on zatrudniony, udziela urlopu bezpłatnego na czas powołania. Oznacza to, że w wyniku powołania na takie stanowisko nie następuje rozwiązanie istniejącego już stosunku pracy (który ulega zawieszeniu na czas powołania), ale w jego wyniku dochodzi do nawiązania nowego, równoległego stosunku pracy, który w przeciwieństwie do zawieszonego jest na bieżąco realizowany (aktywny stosunek pracy). Jest to regulacja szczególna, gdyż w powszechnym prawie pracy przyjmuje się, że w wyniku powołania pracownika pozostającego już w stosunku pracy następuje rozwiązanie dotychczasowego i nawiązanie nowego stosunku pracy na podstawie powołania. W przeciwieństwie do unormowań kodeksowych, ustawa o służbie cywilnej nie wymaga też wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. Odnosnie do okresu trwania urlopu bezpłatnego, ogólna formuła, że wyznacza go czas powołania, wymaga doprecyzowania przez wskazanie momentu, kiedy kończy się tenże urlop. Kończy się on z upływem okresu wypowiedzenia stosunku pracy z powołania (jeżeli odwołanie było równoznaczne z wypowiedzeniem) lub wraz z odwołaniem (jeśli odwołanie nastąpiło bez wypowiedzenia).

Po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej oraz pracownikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Wymienionym osobom pracodawca jest zatem obowiązany wyznaczyć stanowisko pracy w taki sposób, aby pracownik zgłaszający się do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego mógł przystąpić do pracy na tym stanowisku. Wspomniane wyznaczenie stanowiska pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego ma charakter

jednostronnej czynności pracodawcy, której pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do pracy na wyznaczonym stanowisku.

Fakt korzystania z urlopu bezpłatnego u pracodawcy w następstwie zatrudnienia na wyższym stanowisku w służbie cywilnej i wiążące się z nim pozostawanie w dwóch równoległych stosunkach pracy ma wpływ na obowiązki i uprawnienia pracownicze.

Urlop bezpłatny określany jest w doktrynie jako udzielana przez pracodawcę przerwa w obowiązku świadczenia przez pracownika pracy, w czasie której nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia. Urlop bezpłatny jest to zwolnienie pracownika przez pracodawcę od obowiązku świadczenia pracy, w czasie którego pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Podczas urlopu bezpłatnego stosunek pracy nie ustaje, ale ulega zawieszeniu, bowiem wstrzymane zostają wzajemne świadczenia pracownika i pracodawcy. W okresie tym żadna ze stron nie jest zobowiązana do świadczenia: pracownik – pracy, a pracodawca – wynagrodzenia. Nie są więc realizowane główne obowiązki stron, mimo że stosunek pracy trwa i na czas urlopu bezpłatnego nie następuje jego rozwiązanie. Urlop bezpłatny jest więc okresem zawieszenia stosunku pracy na czas oznaczony (M. Stojek-Siwińska, *Urlopy bezpłatne* (w:) K. Jaśkowski (red.), *Prawo pracy* 2011, Warszawa 2011, s. 714 i następne; E. Chmielek - Łubińska, *Pracownicze urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy*, Warszawa 1999, s. 19; Z. Środa, *Urlop bezpłatny*, *PiZS* 1976, nr 2, s. 15; F. Małysz, *Prawna regulacja urlopów bezpłatnych*, *PiZS* 1977, nr 8-9, s. 55; A. Świątkowski, *Charakter prawny urlopu bezpłatnego*, *ZNUJ Prace Prawnicze* 1983, z. 106 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2008 r., II PK 318/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 251; LEX nr 523170 i z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 111/08, LEX nr 738348).

Cel urlopu bezpłatnego może być przy tym różny – zależnie od tego, na jakiej podstawie go udzielono. Przyjęcie takiego założenia sprawia zaś, że urlop bezpłatny nie jest kategorią jednolitą.

Ogólna formuła ustawowa dotycząca urlopu bezpłatnego zawarta jest w art. 174 § 1 k.p. który stanowi, że na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Decyzja podmiotu zatrudniającego ma w tym wypadku charakter uznaniowy i stanowi element kierowania przez niego procesem

pracy oraz odpowiedzialności za ten proces – dlatego jest ostateczna i niezaskarżalna. Okres urlopu bezpłatnego w podstawowej formie nie został sprecyzowany. Czynniki ten ma jednak znaczenie z punktu widzenia art. 174 § 3 k.p. który stanowi, że przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

Przepisy prawa pracy regulują jednak liczne przypadki udzielania urlopów bezpłatnych, które wskazują konkretne cele, na jakie urlopy te mają być przeznaczone.

Specyficznym rodzajem urlopu bezpłatnego jest jego podtyp uregulowany w art. 174¹ k.p., stanowiącym, że za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Inny kodeksowy rodzaj urlopu bezpłatnego uregulowany został w art. 205 § 4 k.p. i art. 74 k.p. Obligatoryjny urlop bezpłatny udzielany w celu umożliwienia pełnienia funkcji w sektorze publicznym unormowany jest w ustawach: o wykonywaniu mandatu posła i senatora, o służbie zagranicznej, o samorządzie gminny, o samorządzie powiatowym i samorządzie województwa. Urlopy regulowane w przepisach pragmatyk służbowych oraz urlopy bezpłatne udzielane w związku z pełnionymi funkcjami społecznymi, na przykład związkowymi, charakteryzują się jedną cechą wspólną - są udzielane w celu podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania innych zajęć czy funkcji niezwiązanych z dotychczasowymi obowiązkami pracowniczymi. Urlopy te są zróżnicowane pod względem ich celów, czasu trwania, liczenia do stażu w podstawowym miejscu pracy czy obowiązku ich udzielenia przez pracodawcę.

Odrębnym od kodeksowego jest również wspomniany urlop bezpłatny udzielany pracownikom służby cywilnej w związku z powołaniem na wyższe stanowiska służbowe. Charakteryzuje się on obligatoryjnym charakterem, oznaczonym czasem trwania oraz gwarancją zachowania trwałości dotychczasowego stosunku pracy, chociaż być może o zmienionej treści w razie wyznaczenia urzędnikowi innego niż uprzednie stanowiska po powrocie z urlopu.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym oraz jednolitymi poglądami doktryny zarówno urlop bezpłatny z art. 174 k.p., jak i urlop bezpłatny przewidziany przepisami szczególnymi jest okresem, w którym mimo trwania stosunku pracy, ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron tego stosunku (świadczenie pracy oraz wypłata wynagrodzenia). Reaktywacja zawieszonych obowiązków stron stosunku pracy następuje z chwilą powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy po zakończeniu urlopu.

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się z Sądami obu instancji, że unormowana w art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej instytucja przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie (w tej samej lub innej miejscowości), w każdym czasie, bez podania przyczyny i konieczności dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz możliwości odwołania się przez pracownika na drogę sądową od decyzji pracodawcy, jest konsekwencją podyktowanej interesem publicznym, charakterystycznej dla stosunku pracy z mianowania dyspozycyjności urzędnika. Zważywszy, że przeniesienie w trybie powołanego przepisu może – poza dotkliwością spowodowaną nagłością samej decyzji dyrektora generalnego – spowodować pogorszenie sytuacji materialnej urzędnika wskutek obniżenia wynagrodzenia za pracę, ustawodawca ustanowił w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej mechanizm gwarancyjny, zapewniając przeniesionemu pracownikowi zachowanie wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Gwarancja ta jest unormowana w sposób bardzo rygorystyczny. Przysługuje bowiem każdemu przeniesionemu urzędnikowi, bez względu na zajmowane do tej pory stanowisko i okoliczności przeniesienia, a w szczególności jego przyczynę i rozmiary ewentualnej degradacji przeniesionego urzędnika w strukturze organizacyjnej służby cywilnej. Przyjęto też jeden, ściśle oznaczony okres owej gwarancji. Jest on tożsamy z najdłuższym, kodeksowym okresem wypowiedzenia zmieniającego, gdyż wynosi trzy miesiące następujące po miesiącu, w którym dokonano przeniesienia, ale - w przeciwieństwie do okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy – jest okresem sztywnym, albowiem pozostaje taki sam bez względu na ogólny, zakładowy czy stanowiskowy staż zatrudnienia urzędnika. Okres ten biegnie zasadniczo od następnego miesiąca po przeniesieniu, skoro stosunek pracy ma charakter ciągły, a

zatem powinien być realizowany na nowych warunkach ukształtowanych wskutek przeniesienia, bez przerwy. Urzędnik ma obowiązek podjąć pracę na nowo wyznaczonym mu stanowisku od daty wskazanej w przeniesieniu. Od tej daty pracodawca i pracownik spełniają wynikające z art. 22 § 1 k.p. swoje podstawowe prawa i obowiązki objęte nowo ukształtowaną wskutek przeniesienia treścią stosunku pracy, to jest z jednej strony - prawo i obowiązek pracownika wykonywania za wynagrodzeniem określonego rodzaju pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, z drugiej zaś strony – prawo i obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi wykonywania owej pracy oraz wypłaty zależnego wynagrodzenia. Sąd drugiej instancji słusznie podkreślił przy tym rolę art. 80 k.p., który w kwestii prawa do wynagrodzenia będącego jednym z koniecznych i zasadniczych elementów stosunku pracy, wprowadza generalną zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania tylko wtedy, gdy przepisy tak stanowią. W tak ukształtowany przeniesieniem stosunek pracy, w którym urzędnik powinien świadczyć pracę na nowo wyznaczonym mu stanowisku, a pracodawca wypłacać wynagrodzenie za tę wykonaną pracę, włączono mechanizm gwarancyjny z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, zapewniający przeniesionemu urzędnikowi przez okres trzech miesięcy wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, jeśli przeniesienie spowodowało pogorszenie jego warunków płacowych. Trzeba podkreślić, że tak wynagrodzenie obowiązujące na nowym stanowisku, jak i ewentualne wynagrodzenie gwarancyjne przysługują tylko za pracę wykonaną. Skorzystanie z instytucji przewidzianej w powołanym przepisie zakłada zatem aktywne realizowanie przez strony stosunku pracy ich praw i obowiązków po przeniesieniu urzędnika na nowe stanowisko. Zakreślony w art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej okres trwania tejże gwarancji płacowej obejmuje więc trzy miesiące rzeczywistej realizacji stosunku pracy. W razie niewykonywania przez pracownika pracy nie przysługuje mu bowiem wynagrodzenie ani w wysokości obowiązującej na zajmowanym stanowisku (chyba, że przepisy przewidują prawo do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy), ani to gwarancyjne.

W świetle powyższego należy przyjąć, że prawo do gwarancyjnego wynagrodzenia z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej ustaje w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem trzymiesięcznego okresu, o jakim mowa w tym przepisie. Przepisy ustawy nie przewidują bowiem prawa urzędnika do ekwiwalentu w razie niewykorzystania owego uprawnienia płacowego przed zakończeniem stosunku zatrudnienia. Nie przewidują też żadnych sytuacji, które powodowałyby skrócenie tego okresu w czasie trwania stosunku pracy. Taką sytuacją nie jest na przykład kolejne przeniesienie służbowe w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej dokonane w czasie biegu trzymiesięcznego okresu ustanowionego w ust. 2 tego artykułu. Oczywiście powstałby wówczas problem ewentualnego powstania po stronie przeniesionego urzędnika prawa do kolejnego wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 62 ust. 2 ustawy, ale kwestie te wykraczają poza ramy rozważań wyznaczonych kognicją Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie.

Na gruncie ustawy o służbie cywilnej brak również jakichkolwiek regulacji, które ustanawiałyby mechanizm skrócenia okresu ochronnego z 62 ust. 2 w razie powołania urzędnika na wyższe stanowisko w służbie cywilnej w trybie art. 52 ustawy i udzielenia urzędnikowi urlopu bezpłatnego na czas owego powołania. Brak w ustawie o służbie cywilnej szczególnych unormowań dotyczących wspomnianego urlopu bezpłatnego sprawia, że niezbędne staje się odwołanie do kodeksowych przepisów o urloпах bezpłatnych oraz dorobku judykatury i doktryny dotyczącego wykładni tychże przepisów. W konsekwencji należy przyjąć, że także w trakcie trwania urlopu bezpłatnego udzielonego urzędnikowi powołanemu na wyższe stanowisko w służbie cywilnej jego stosunek pracy z zatrudniającym go do tej pory urzędem zachowuje swój byt. Jednak stosunek ten ulega zawieszeniu na czas urlopu, gdyż strony nie realizują swoich praw i obowiązków składających się na jego treść: pracownik nie wykonuje pracy na dotychczasowym stanowisku u macierzystego pracodawcy i nie przysługuje mu w związku z tym wynagrodzenia za tę pracę. Dotyczy to także sytuacji, gdy przed powołaniem urzędnika na wyższe stanowisko w służbie cywilnej został on przeniesiony na inne stanowisko w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Również w tym przypadku w trakcie urlopu bezpłatnego urzędnik nie świadczy pracy na stanowisku powierzonym mu w drodze przeniesienia i nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, zarówno tego, jakie

przewidziane jest na tym stanowisku, jak i ewentualnego wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej. Po zakończeniu urlopu bezpłatnego następuje uaktywnienie zawieszonoego stosunku pracy. Urzędnik podejmuje zatem pracę w urzędzie zatrudniającym go przed powołaniem i w związku z tym aktualizują się jego prawa wynikające z tego stosunku zatrudnienia, w tym prawo do spornego wynagrodzenia gwarancyjnego, jeśli nie ustało ono jeszcze przed przeniesieniem.

Prawdą jest, że art. 53a ustawy o służbie cywilnej zawiera odrębną w relacji do przepisów Kodeksu pracy regulację dotyczącą pracownika służby cywilnej powracającego z urlopu bezpłatnego, a mianowicie po zakończeniu urlopu bezpłatnego dyrektor generalny urzędu wyznacza urzędnikowi służby cywilnej stanowisko pracy zgodne z jego kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Przepisy tak art. 62, jak i art. 53a ustawy o służbie cywilnej nie przewidują jednak, aby fakt ewentualnego wyznaczenia urzędnikowi po powrocie z urlopu bezpłatnego innego stanowiska niż zajmowane przed powołaniem na wyższe stanowisko w służbie cywilnej (a więc także to, jaki zajmował w wyniku przeniesienia w trybie art. 62 ust. 1 ustawy) miał jakikolwiek wpływ na czasookres trwania prawa do gwarancyjnego wynagrodzenia z art. 62 ust. 2 ustawy. Wobec braku wyraźnego wyłączenia owego prawa w opisaney wyżej sytuacji należy przyjąć, że także w przypadku, gdy po zakończeniu stosunku pracy z powołania i reaktywowaniu dotychczasowego stosunku pracy z mianowania urzędnika służby cywilnej, treść tego stosunku pracy ulega zmianie wskutek wyznaczania urzędnikowi innego stanowiska niż zajmowane przed powołaniem, zachowuje on prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego związanego z przeniesieniem w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej na inne stanowisko, dokonany przed powołaniem na wyższe stanowisko służbowe z mocy art. 52 tej ustawy. Okres trwania tego uprawnienia, rozpoczęty przed powołaniem i zawieszony w trakcie trwania urlopu bezpłatnego, ulega odwieszeniu i biegnie dalej po powrocie z urlopu. Prawo do gwarancyjnego wynagrodzenia zostało wszak nabyte jeszcze przed rozpoczęciem urlopu bezpłatnego, a sam urlop nie spowodował jego ustania, lecz jedynie zawieszenie korzystania z tego prawa.

Ma rację Sąd drugiej instancji, zauważając, że nie można niweczyć skutków językowej i systemowej wykładni art. 62 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, odwołując się do celowościowej interpretacji tego przepisu, i to dokonywanej przez pryzmat specyficznej, atypowej sytuacji, jaką jest powołanie przeniesionego w trybie art. 62 ust. 1 ustawy urzędnika na wyższe stanowisko służbowe w trakcie trwania okresu gwarancji płacowej unormowanej w tym przepisie, zwłaszcza gdy żadne przepisy ustawy o służbie cywilnej nie przewidują jakiegokolwiek wpływu udzielonego z tytułu owego powołania urlopu bezpłatnego na bieg tegoż okresu.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.