

**Uchwała z dnia 7 lutego 2001 r.**

**III ZP 37/00**

Przewodniczący: SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Natalii K. przeciwko Urzędowi Statystycznemu w W. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 7 lutego 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach postanowieniem z dnia 27 października 2000 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC

Czy w stosunku do mianowanego pracownika Urzędu Statystycznego w S., który na skutek reorganizacji urzędów statystycznych (włączenia Urzędu Statystycznego w S. do Urzędu Statystycznego w W.) stał się pracownikiem Urzędu Statystycznego w W. ma zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 5 KP ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Przepis art. 23<sup>1</sup> § 5 KP nie uzasadnia obniżenia wynagrodzenia mianowanego pracownika zlikwidowanego urzędu statystycznego, który został przejęty przez inny urząd statystyczny i nadal jest pracownikiem mianowanym.**

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

Podane w sentencji uchwały zagadnienie prawne powstało w następującej sytuacji. Powódka Natalia K. była mianowanym pracownikiem Urzędu Statystycznego w S. Na mocy zarządzenia nr 4 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 15 października 1998 r. (Dz.Urz. GUS Nr 14, poz. 94) Urząd Statystyczny w S. został zlikwidowany i od dnia 1 stycznia 1999 r. stał się Oddziałem Urzędu Statystycznego w W. Nastąpiło zatem przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 1 KP i powódka stała się z mocy prawa pracownikiem Urzędu Statystycz-

nego w W. Była nadal pracownikiem mianowanym. Pismem z dnia 22 marca 1999 r. pozwany zaproponował powódce nowe, niższe wynagrodzenie przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy. Powódka nie wyraziła zgody na obniżenie wynagrodzenia i wystąpiła z powództwem przeciwko pracodawcy o zasądzenie kwot stanowiących różnicę między wynagrodzeniem uprzednio otrzymywanym a wypłacanym przez pracodawcę w wysokości określonej w jego piśmie z dnia 22 marca 1999 r. Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo. Sąd ten przyjął, że na podstawie mającej wówczas zastosowanie do powódki ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) nie można było obniżyć jej wynagrodzenia. Sąd nie podzielił poglądu strony pozwanej, iż miała ona prawo zaproponować powódce niższe wynagrodzenie na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 5 KP. Stanowiłoby to bowiem dyskryminację pracowników z przejętych urzędów w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi już uprzednio w pozwanym Urzędzie.

Uzasadniając swoje wątpliwości prawne Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro ustawa o pracownikach urzędów państwowych nie reguluje sytuacji pracowników w razie przejścia jednego urzędu przez drugi, to należy stosować art. 23<sup>1</sup> KP. Literalna wykładnia art. 23<sup>1</sup> § 5 KP prowadzi do wniosku, że postępowanie pozwanego było zgodne z prawem. Taka wykładnia jest jednakże niezgodna z celem tego przepisu, którym jest uregulowanie sytuacji, w której nie jest możliwe zachowanie dotychczasowego statusu pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania lub powołania. Ponieważ powódka nadal była pracownikiem mianowanym, to bezcelowe było proponowanie jej nowych warunków pracy i płacy, skoro nie prowadziło to do nawiązania umownego stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego możliwa i uzasadniona jest taka wykładnia art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, która przez użyte w tym przepisie pojęcie „reorganizacji urzędu” będzie rozumiała także przejście jednego urzędu państwowego przez inny urząd państwowy. Nie należy bowiem ograniczać pojęcia urzędu do konkretnej jednostki organizacyjnej, powinno się je rozumieć jako całą strukturę powołaną do wykonywania określonych zadań państwowych. Przy tej wykładni art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach państwowych przepis art. 23<sup>1</sup> § 5 KP nie ma w sprawie zastosowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy trafnie podniósł, iż ocena dopuszczalności obniżenia na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 5 KP wynagrodzenia mianowanego pracownika urzędu statystycznego przejętego w całości przez inny urząd statystyczny wymaga rozstrzygnięcia dwóch kwestii. Pierwszą z nich jest zagadnienie, czy sprawa ta jest uregulowana w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Odpowiedź pozytywna na to zagadnienie oznacza niedopuszczalność stosowania w tym zakresie Kodeksu pracy (art. 5 KP). W razie odpowiedzi negatywnej powstaje kwestia właściwej wykładni przepisu art. 23<sup>1</sup> § 5 KP.

W odniesieniu do pierwszej z tych kwestii Sąd Najwyższy nie podziela sugestii Sądu Okręgowego, że przejęcie w całości jednego urzędu statystycznego przez inny urząd statystyczny mieści się w pojęciu „reorganizacji urzędu” (art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych). Sąsiednie przepisy art. 10 tej ustawy wyraźnie przez „urząd” rozumieją wyodrębnioną jednostkę organizacyjną. Stanowią one bowiem (ust. 2-4) o przeniesieniu pracownika za jego zgodą lub bez, do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości. Nadto należy podzielić argumenty Sądu Najwyższego podniesione w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 768/99 (nie opublikowanym) przemawiające za różnym zakresem regulacji w art. 23<sup>1</sup> KP i w art. 10 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W przepisie art. 23<sup>1</sup> KP zasadą jest zachowanie dotychczasowego stosunku pracy, a w art. 10 tej ustawy nie chodzi o przejście zatrudniającego pracownika zakładu pracy na innego pracodawcę, lecz o zmianę warunków pracy urzędnika państwowego. W sprawie tej, dotyczącej sytuacji mianowanych pracowników Urzędu Statystycznego w G.W., przejętych przez Urząd Statystyczny w Z.G., Sąd Najwyższy uznał, że stosuje się do nich art. 23<sup>1</sup> KP.

Według art. 23<sup>1</sup> § 5 KP pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że literalna wykładnia tego przepisu jest niezgodna z jego celem. Oznaczałaby ona konieczność zaproponowania mianowanemu pracownikowi zawarcia umowy o pracę,

mimo, że u nowego pracodawcy jest możliwa kontynuacja zatrudnienia na podstawie mianowania. Nie o to chodzi w tym przepisie. Funkcją art. 23<sup>1</sup> jest ochrona trwałości stosunków pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przeszedł na innego pracodawcę. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mogą kontynuować zatrudnienie w tej formie u każdego nowego pracodawcy. Natomiast zatrudnienie na podstawie mianowania, powołania lub wyboru jest możliwe tylko u niektórych pracodawców. Stąd też, dla ochrony trwałości tych stosunków pracy, została nałożony na pracodawcę obowiązek zaproponowania pracownikom zawarcia umowy o pracę. Jeżeli natomiast - tak jak w niniejszej sprawie - mianowany pracownik urzędu statystycznego po przejęciu jego zakładu pracy przez inny urząd statystyczny nadal pozostaje pracownikiem mianowanym, to nowy pracodawca nie może na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 5 KP składać mu propozycji nowych, niższych warunków wynagradzania. Nie mamy bowiem w ogóle do czynienia z zawarciem umowy o pracę, o której mowa w tym przepisie.

Z tych względów, dostosowując odpowiedź do stanu faktycznego sprawy, orzeczono jak w sentencji.

=====