

**Wyrok z dnia 7 lipca 2005 r.**

**II PK 351/04**

**Złożenie przez strony zgodnych oświadczeń woli o nawiązaniu stosunku pracy pracownika samorządowego na podstawie mianowania powoduje nawiązanie takiego stosunku pracy nawet, jeżeli statut gminy nie przewidywał tej podstawy zatrudnienia na określonym stanowisku pracy.**

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Małgorzaty B. przeciwko Gminie Ś.Z., Zakładowi Gospodarki Komunalnej w Ś.Z. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze z dnia 14 lipca 2004 r. [...]

1. o d d a ł kasację Zakładu Gospodarki Komunalnej w Ś.Z.,
2. o d r z u c i ł kasację Gminy Ś.Z.

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

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lwówku Śląskim oddalił powództwo Małgorzaty B. przeciwko Gminie Ś.Z. i Zakładowi Gospodarki Komunalnej w Ś.Z. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka uchwałą [...] Zarządu Miasta w Ś.Z. z dnia 2 czerwca 1999 r. została mianowana na stanowisko kierownika Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej w Ś.Z. na trzymiesięczny okres próbny, a następnie uchwałą [...] Zarządu Miasta w Ś.Z. z dnia 8 września 1999 r., została mianowana na to stanowisko na czas nieokreślony. Uchwałą [...] z dnia 18 października 2000 r., Zarząd Miasta w Ś.Z. sprostował oczywistą omyłkę pisarską zawartą w uchwale z dnia 8 września 1999 r. przez zastąpienie w § 1 słowa „mianuję” słowami „powierzam stanowisko”. W uzasadnieniu tej uchwały podano, że w toku kontroli wewnętrznej dotyczącej sposobu zatrudniania kierowników jednostek organizacyjnych gminy ustalono, że do

uchwały [...] omyłkowo zamiast słów „powierzam stanowisko” wpisano słowo „mianuję” i przytoczono niepełną podstawę prawną. Obowiązująca ustawa o pracownikach samorządowych w art. 2 pkt 2 wyrażała natomiast zasadę, że zatrudnianie pracowników na podstawie mianowania może nastąpić jedynie, gdy przewiduje to statut gminy. Statut Gminy Ś.Z. nie przewidywał takiej możliwości, zatem powódkę należało zatrudnić na podstawie umowy o pracę i powierzyć jej stanowisko kierownika Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej. Z tego względu Zarząd Miasta podjął uchwałę konwalidującą uchwałę dotkniętą wadą prawną i wyeliminował z obrotu prawnego uchwałę niemającą umocowania w obowiązujących przepisach prawa. Powódka potwierdziła odbiór uchwały [...] w dniu 24 października 2000 r. W dniu 5 listopada 2003 r. około godziny 14<sup>00</sup> w miejscu normalnego, codziennego świadczenia pracy, wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka, po zapoznaniu się z pismem, oświadczyła, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i okazała zwolnienie lekarskie, które uzyskała w tym dniu w godzinach rannych. Wręczający powódce wypowiedzenie umowy o pracę zastępca burmistrza oświadczył, że nic nie wie o zwolnieniu lekarskim, ponieważ nie zostało złożone w dziale kadr.

Sąd Rejonowy uznał, że w świetle przepisów ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.), ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), § 48 statutu Gminy Ś.Z. z dnia 24 lipca 1996 r. oraz § 71 statutu Gminy Ś.Z. z dnia 26 czerwca 2001 r., a także uchwał Zarządu Miasta w Ś.Z. [...], powódka nie mogła zostać zatrudniona na podstawie mianowania. Przepis art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych ma charakter bezwzględnie obowiązujący, a nawiązanie stosunku pracy z wyboru z pracownikiem samorządowym niewymienionym w tym przepisie jest niezgodne z prawem i stosunek pracy zostaje nawiązany na podstawie umowy o pracę. Zatem, o statusie powódki jako pracownika samorządowego, rozstrzygało miejsce zatrudnienia, a nie sposób nawiązania stosunku pracy albo jego charakter. Stanowisko zajmowane przez powódkę zgodnie z art. 2 ustawy oraz statutem Gminy Ś.Z. mogło być obsadzone jedynie na podstawie umowy o pracę. Wobec tego, Sąd Rejonowy uznał, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, do wypowiedzenia której zastosowanie miały przepisy Kodeksu pracy. Oceniając zasadność dokonanej powódce wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przyczyny usprawiedliwiały rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem Sądu

Rejonowego, powódka nie mogła skutecznie powoływać się na ochronę przewidzianą w art. 41 k.p., gdyż po uzyskaniu zwolnienia lekarskiego podjęła normalną pracę.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach w Zakładzie Gospodarki Komunalnej w Ś.Z. oraz zasądził na jej rzecz kwotę 4.283,55 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt I wyroku), a także „dalej idące powództwo i apelację” oddalił (pkt II). Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że statut Gminy Ś.Z., uchwalony uchwałą Rady Miejskiej w Ś.Z. [...] z dnia 23 listopada 1990 r., nie regulował kwestii dotyczących podstaw zatrudnienia pracowników samorządowych. Statut Gminy Ś.Z., uchwalony uchwałą Rady Miejskiej [...] z dnia 24 lipca 1996 r., przewidywał ogólnie, że status prawny pracowników samorządowych gminy określa ustawa i § 48 statutu. Statut gminy, wprowadzony w życie uchwałą Rady Miejskiej w Ś.Z. [...] z dnia 30 listopada 2000 r., przewidywał, że pracownikami samorządowymi z wyboru są burmistrz i jego zastępca, pracownikami samorządowymi z powołania są sekretarz, skarbnik gminy i kierownik urzędu stanu cywilnego, a kierownicy gminnych jednostek organizacyjnych są zatrudniani i zwalniani przez zarząd w drodze uchwały. Pozostali pracownicy są zatrudniani na podstawie umowy o pracę i §§ 70-73 statutu. Kolejny statut gminy, uchwalony uchwałą Rady Miejskiej [...] z dnia 26 czerwca 2001 r., kwestie podstaw zatrudnienia pracowników samorządowych, w tym kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, regulował w identyczny sposób, jak poprzedni statut. Uchwałą [...] z dnia 26 września 2002 r. wprowadzono zmianę statutu polegającą na tym, że kierownicy gminnych jednostek organizacyjnych są zatrudniani i zwalniani przez burmistrza w drodze zarządzenia. Ostatni statut gminy, uchwalony uchwałą [...] z dnia 27 sierpnia 2003 r. nie regulował kwestii związanych z zatrudnianiem pracowników samorządowych. Zakład Gospodarki Komunalnej stanowi gminną jednostkę organizacyjną.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie w zasadniczej części. Jego zdaniem, kluczowym zagadnieniem była ocena, czy powódka pozostawała ze stroną pozwaną w stosunku pracy nawiązanym na podstawie mianowania, czy też w oparciu o umowę o pracę. Analiza stanu sprawy w zakresie regulacji podstaw zatrudnienia powódki jako kierownika gminnej jednostki organizacyjnej wskazuje - według Sądu Okręgowego - że w kolejnych statutach brak jest jedno-

znacznej regulacji, w sposób wyraźny wskazującej, aby osoby zajmujące stanowiska kierowników gminnych jednostek organizacyjnych były zatrudnione na podstawie mianowania. Brak takiej regulacji nie podważa jednak pozostałych regulacji statutów. Obowiązujący w dacie nawiązania stosunku pracy statut, uchwalony uchwałą z dnia 24 lipca 1996 r., nie określał bliżej podstaw nawiązania stosunku, odsyłając wprost do przepisów ustawy. Późniejsze statuty, obowiązujące w okresie zatrudnienia powódki, wskazując organ uprawniony do nawiązania stosunku pracy z kierownikami gminnych jednostek organizacyjnych oraz nie przesądzając wyraźnie podstaw nawiązania z nimi stosunków pracy, wyłączały jednakże te osoby z grupy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Według Sądu drugiej instancji, w tym stanie przyjąć należy ocenę, że choć postanowienia statutów nie wskazywały wyraźnie na mianowanie jako podstawę nawiązania stosunków pracy z kierownikami gminnych jednostek organizacyjnych, to w sposób wyraźny wyłączały możliwość ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wobec tego nie można abstrahować od woli stron, przejawionej w ich oświadczeniach złożonych przy nawiązywaniu stosunku pracy (art. 11 k.p.). Bez wątplenia wolą stron było nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania. Wynika to jednoznacznie z uchwały Zarządu Miasta [...] z dnia 8 września 1999 r. o mianowaniu powódki na stanowisko kierownika Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej. Sąd Okręgowy ocenił, że zmiana tej uchwały w czasie trwania stosunku pracy, przez zastąpienie słowa „mianować” słowami „powierzyć stanowisko”, nie wywołała skutków w sferze podstawy nawiązania stosunku pracy. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, aby nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, mogło podlegać modyfikacji przez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy. Takie oświadczenie mogłoby wywołać skutki, gdyby skutecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy i ponownego nawiązania nowego stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Z treści uchwały [...] nie da się wywieść wniosku, aby doprowadziła ona do rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania i nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. W okresie trwania stosunku pracy pomiędzy stronami nie doszło więc do skutecznej zmiany podstawy zatrudnienia powódki, a nie wystąpiła żadna z przesłanek określonych w art. 10 ustawy o pracownikach samorządowych, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w drodze wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji oddalił apelację w zakresie, w jakim dotyczyła części oddalającej powództwo skierowane przeciwko Gminie Ś.Z., gdyż nie była ona pracodawcą powódki.

Kasację od tego wyroku w zakresie jego punktu I wniosły obie strony pozwane. Zarzuciły naruszenie: a) art. 76 k.p., przez błędne uznanie, że strony łączył stosunek pracy na podstawie mianowania, podczas gdy uchwała [...] Zarządu Miasta w Ś.Z. z dnia 18 października 2000 r. oraz postanowienia statutu Gminy Ś.Z. zdecydowanie wskazują, że świadczenie pracy przez powódkę odbywało się na podstawie umowy o pracę; b) art. 65 k.c., przez uznanie, że strony łączył stosunek pracy z mianowania, podczas gdy uchwała [...] Zarządu Miasta w Ś.Z. z dnia 18 października 2000 r. konwalidowała uchwałę [...] z dnia 8 września 1999 r. dotkniętą wadą prawną, jednocześnie określając, że strony łączy stosunek pracy wynikający z art. 25 k.p.; c) art. 2 pkt 2 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych, przez uznanie, że pomimo braku wyraźnego zapisu w statutach o zatrudnieniu kierownika Zakładu Gospodarki Komunalnej na podstawie mianowania, powódka mogła być zatrudniona na takiej podstawie; d) art. 5 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przez pominięcie, że o zatrudnieniu pracownika na podstawie mianowania przesądza złożenie stosownego ślubowania, którego powódka nie złożyła; e) art. 64 § 1 k.p.c. w związku z art. 4 pkt 2a ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1991 r. o samorządzie gminnym, przez uznanie, że Gmina Ś.Z. pozbawiona jest przymiotu strony w przedmiotowym postępowaniu; f) art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że w uchwale [...] Zarządu Miasta z dnia 18 października 2000 r. w żaden sposób nie sformułowano pojęcia „umowa o pracę”, pomimo iż „w uzasadnieniu uchwały literalnie określono zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę z powierzeniem stanowiska kierownika Zakładu Gospodarki Komunalnej”; g) art. 233 § 1 k.p.c., przez „błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i sprzeczność ustaleń Sądu z wnioskami, jakie Sąd wyciągnął z poczynionych ustaleń faktycznych”; h) art. 328 § 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie stanowiska pozwanego, który wskazywał na to, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd drugiej instancji zmienił w całości wyrok Sądu pierwszej instancji, oddalając powództwo w stosunku do obu stron pozwanych, choć mógł poprzestać na oddaleniu apelacji powódki w stosunku do pozwanej Gminy, skoro uznał oddalenie powództwa wobec tej strony za zasadne. W każdym razie w wyroku Sądu drugiej

instancji w punkcie II oddalono „dalej idące powództwo i apelację”, co oznacza oddalenie powództwa w stosunku do pozwanej Gminy. W kasacji zaskarżono wyrok Sądu drugiej instancji tylko w punkcie I. Oznacza to, że rozstrzygnięcie zawarte w punkcie II tego wyroku stało się prawomocne, czyli powództwo w stosunku do pozwanej Gminy jest prawomocnie oddalone. Gmina Ś.Z. przestała być stroną w fazie postępowania kasacyjnego. Kasacja wniesiona przez Gminę Ś.Z. jest więc niedopuszczalna i podlegała odrzuceniu na podstawie art. 393<sup>7</sup> § 2 w związku z art. 393<sup>5</sup> k.p.c. Wobec tego bezprzedmiotowy stał się podniesiony w drugiej kasacji zarzut naruszenia art. 64 § 1 k.p.c. w związku z art. 4 pkt 2a ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1991 r. o samorządzie gminnym, przez uznanie, że Gmina Ś.Z. pozbawiona jest przymiotu strony w przedmiotowym postępowaniu.

Niezasadne są zarzuty naruszenia art. 328 § 1 i art. 233 § 1 k.p.c. Praktycznie całe uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji poświęcone jest ocenie, czy powódkę z Zakładem Gospodarki Komunalnej w Ś.Z. łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania, czy też na podstawie umowy o pracę. Zarzut, że Sąd drugiej instancji nie uwzględnił „stanowiska pozwanego, który wskazywał na to, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę”, jest więc oczywiście bezzasadny. Istotne dla rozstrzygnięcia fakty zostały ustalone na podstawie dokumentów, których treść jest niewątpliwa, co dotyczy w szczególności treści uchwały nr 54/00 Zarządu Miasta z dnia 18 października 2000 r. Problem występujący w sprawie dotyczył interpretacji oświadczeń zawartych w dokumentach i ich prawnej kwalifikacji, a nie ustalenia w tym zakresie stanu faktycznego.

Rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy zależało przede wszystkim od oceny, czy powódka uchwałą [...] Zarządu Miasta w Ś.Z. z dnia 8 września 1999 r. została zatrudniona na podstawie mianowania, czy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Według stanu prawnego obowiązującego w tej dacie, a więc zgodnie z treścią art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 29 grudnia 1998 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa (Dz.U. Nr 162, poz. 1126), pracownicy samorządowi byli zatrudniani: 1) na podstawie wyboru: a) w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wiceprzewodniczący zarządu oraz pozostali członkowie zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi, b) w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi, z tym że z człon-

kami zarządu powiatu wybranymi spoza składu rady powiatu zawsze nawiązuje się stosunek pracy, c) w urzędzie gminy: wójt, burmistrz, prezydent miasta, ich zastępcy, pozostali członkowie zarządu gminy - jeżeli statut gminy tak stanowi, d) w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi, 2) na podstawie mianowania: pracownicy zatrudniani na stanowiskach pracy określonych w statucie gminy bądź związku międzygminnego, 3) na podstawie powołania: sekretarz gminy, sekretarz powiatu, skarbnik gminy (główny księgowy budżetu), skarbnik powiatu (główny księgowy budżetu powiatu) skarbnik województwa (główny księgowy budżetu województwa), 4) na podstawie umowy o pracę: pozostali pracownicy samorządowi. Oznacza to, że na podstawie mianowania mogli być zatrudniani pracownicy samorządowi, których stanowiska pracy zostały określone w statucie gminy jako stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na tej podstawie. Inaczej mówiąc, w statucie gminy powinny być pozytywnie wskazane stanowiska pracy, na których zatrudnienie następuje na podstawie mianowania. Jest to zresztą rozwinięcie regulacji art. 76 k.p., według którego stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Jeżeli w statucie gminy w ogóle nie wskazano stanowisk pracy, na których zatrudnienie następuje na podstawie mianowania, to w ogóle taka podstawa zatrudnienia nie powinna wystąpić, gdyż zgodnie z art. 2 pkt 4 ustawy o pracownikach samorządowych podstawą zatrudnienia na tych stanowiskach powinna być umowa o pracę (w przypadkach, których nie dotyczy możliwość zatrudnienia na podstawie wyboru, czy powołania). Wynika z tego, że zatrudnienie powódki na podstawie mianowania byłoby zgodne z prawem, gdyby statut gminy (obowiązujący w tym czasie, czyli w dniu 8 września 1999 r.) przewidywał zatrudnienie na tej podstawie na stanowisku zajmowanym przez powódkę. Obowiązujący wówczas statut Gminy Ś.Z. z dnia 24 lipca 1996 r. przewidywał ogólnie, że status prawny pracowników samorządowych gminy określa ustawa. Nie wskazywał więc, że zatrudnienie na stanowisku zajmowanym przez powódkę następuje na podstawie mianowania. Przesądza to ocenę, że stosunek pracy z powódką powinien być nawiązany na podstawie umowy o pracę. Późniejsze zmiany statutu, zresztą całkowicie niejednoznaczne, nie mogą tej oceny zmienić. Powódka powinna być zatrudniona na podstawie umowy o pracę, ale została zatrudniona na podstawie mianowania. Oświadczenie woli strony pozwanej w tym zakresie było jednoznaczne, a powódka je przyjęła. Stosunek pracy na podstawie mianowania, jak każdy stosunek pracy (art. 2

k.p.), bez względu na podstawę prawną tego stosunku, nawiązuje się w wyniku złożenia zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Powódka została więc zatrudniona na podstawie mianowania, choć było to niezgodne z prawem.

Sąd pierwszej instancji uznał, że oznacza to, iż doszło w ten sposób do nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Sąd odwołał się do wykładni przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 113/97 (OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 123; OSP 1998 nr 6, poz. 119 z glosą T. Kuczyńskiego), według którego nawiązanie stosunku pracy z wyboru z pracownikiem samorządowym niewymienionym w art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych jest niezgodne z prawem; stosunek pracy przewodniczącego zarządu gminnej jednostki jest zatem stosunkiem pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę. Rzeczywiście występują pewne podobieństwa w regulacjach prawnych będących przedmiotem wykładni tego wyroku i w regulacjach dotyczących nawiązania stosunku pracy z mianowaniem z pracownikiem samorządowym. Występuje jednak podstawowa różnica wynikająca z regulacji dotyczącej samej podstawy nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 73 § 1 k.p., nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. W powiązaniu z art. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych oznacza to, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie wyboru następuje, jeżeli z właściwego statutu wynika, że wybór powoduje obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Jeżeli więc statut nie przewiduje zatrudnienia na określonym stanowisku na podstawie wyboru, to wybór na to stanowisko nie powoduje w ogóle nawiązania stosunku pracy. Wybór nie tyle więc jest niezgodny z prawem, co nie powoduje nawiązania stosunku pracy. Jeżeli jednak następnie doszło do świadczenia pracy w warunkach określonych w art. 22 k.p., to dochodzi do nawiązania stosunku pracy, ale nie na podstawie wyboru, tylko na podstawie umowy o pracę. Jak już wyżej wywiedziono, nie dotyczy to nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania. Jeżeli strony złożyły zgodne oświadczenia woli co do nawiązania stosunku pracy na tej podstawie, to dochodzi do nawiązania takiego stosunku pracy, choć jest to niezgodne z prawem. W tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego jest utrwalone. W szczególności w wyroku z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 526/97 (OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 53; OSP 2000 nr 2, poz. 29 z glosą P. Kucharskiego) Sąd Najwyższy uznał, że wydanie nauczycielowi aktu mianowania, choćby to było sprzeczne z prawem, powoduje



nawiązanie stosunku pracy z nominacji. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, z art. 5 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych (w czasie nawiązania stosunku pracy z powódką art. 5 nie dzielił się na ustępy) nie wynika, że o zatrudnieniu pracownika na podstawie mianowania przesądza złożenie ślubowania. Stanowi on, że przed podjęciem pracy pracownik zatrudniony na podstawie wyboru, mianowania lub powołania składa pisemne ślubowanie. Od złożenia ślubowania uzależnione powinno więc być dopuszczenie do pracy (podjęcie pracy), a nie zależy od jego złożenia samo nawiązanie stosunku pracy.

Powyższa wykładnia dotycząca nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania (jego skuteczności) potwierdzona jest utrwaloną interpretacją prawa w zakresie możliwości zmiany (rozwiązania, uchylecia, stwierdzenia nieważności aktu mianowania) treści stosunku pracy z mianowania, a zwłaszcza przekształcenia go w umowy stosunek pracy przez jednostronną czynność pracodawcy. W wyroku z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 57/96 (OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 112; OSP 1998 nr 7-8, poz. 127 z glosą T. Liszcz) Sąd Najwyższy przyjął, że akt mianowania na stanowisko nauczyciela nie jest decyzją administracyjną w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego; uchylene przez dyrektora szkoły tego aktu jest niedopuszczalne i nie wywołuje skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Z kolei w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 5; OSP 1999 nr 12, poz. 209 z glosą A. Dubowik) uznano, że pracownikowi mianowanemu nie można wypowiedzieć warunków pracy lub płacy na podstawie art. 42 k.p.; mianowanie nie oznacza jedynie powierzenia stanowiska pracownikowi samorządowemu lecz jest jednocześnie aktem, który rodzi stosunek pracy tego pracownika z określonym urzędem; likwidacja tego stanowiska nie powoduje więc utraty mocy prawnej mianowania, a stosunek pracy nie staje się stosunkiem umownym. Wreszcie w wyroku z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 34/97 (OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 433; OSP 1998 nr 11, poz. 202 z glosą H. Szewczyk) Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli podmiot uprawniony do mianowania pracownika samorządowego (burmistrza) powierza takiemu pracownikowi, za jego zgodą, inne stanowisko niż określone w akcie mianowania, to nie można uznać by doszło do przekształcenia stosunku pracy z mianowania w stosunek oparty na umowie o pracę. Potwierdzając ten kierunek wykładni, należy stwierdzić, że w wyniku jednostronnej czynności pracodawcy nie może dojść do przekształcenia stosunku pracy z mianowania, w umowny stosunek pracy. Strona pozwana dokonała czynności określonej

jako sprostowanie oczywistej omyłki pisarskiej zawartej w uchwale z dnia 8 września 1999 r. przez zastąpienie w § 1 słowa „mianuję” słowami „powierzam stanowisko”. W sposób oczywisty (uwzględniając zwłaszcza uzasadnienie tej czynności) nie było to sprostowanie omyłki pisarskiej. Trafnie Sąd drugiej instancji uznał, że w istocie stronie pozwanej chodziło o zmianę podstawy zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę. Jednakże zatrudnienie powódki na podstawie mianowania nie było skutkiem omyłki pisarskiej, lecz błędnej oceny stanu prawnego. W takiej sytuacji strona pozwana mogła rozwiązać stosunek pracy z mianowania i zatrudnić powódkę na podstawie umowy o pracę. Takiej czynności jednak nie dokonała, a poza tym mogło to nastąpić tylko w przypadkach prawnie dozwolonego rozwiązania stosunku pracy z mianowania (co nie podlega ocenie Sądu Najwyższego orzekającego w granicach podstaw kasacji). Odpowiednio należy to odnieść do rozwiązania stosunku pracy będącego przedmiotem oceny prawnej w rozpoznawanej sprawie. Mogło ono w zgodzie z prawem nastąpić tylko w przypadkach, w których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z mianowania, a na takie strona pozwana się powołuje. Sąd Najwyższy rozważał już podobną sytuację, dotyczącą roszczeń pracownika, który został mianowany niezgodnie z prawem, a następnie ten stosunek pracy z mianowania został rozwiązany w sposób prawnie wadliwy. W wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 578/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 91) stwierdzono, że dopuszczalność dochodzenia roszczeń z tytułu ochrony trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego, który akt mianowania otrzymał z rąk ojca i zarazem burmistrza, bez spełnienia warunków ubiegania się o dane stanowisko, podlega weryfikacji w świetle zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Możliwość takiego rozstrzygnięcia w postępowaniu kasacyjnym już nie występuje ze względu na brak odpowiednich zarzutów kasacyjnych i związanie Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym, w którym brak stwierdzenia okoliczności mogących służyć zakwestionowaniu zgodności roszczeń powódki z zasadami współżycia społecznego.

Z tych względów kasacja pozwanego Zakładu Gospodarki Komunalnej podlega oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====