

Wyrok z dnia 6 marca 2006 r.

II PK 218/05

Zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) należy oceniać z uwzględnieniem zakazu wypowiedzenia stosunku pracy w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 marca 2006 r. sprawy z powództwa Ewy O. przeciwko Urzędowi Miasta w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 13 kwietnia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy w Koszalinie, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, wyrokiem z dnia 7 grudnia 2004 r., przywrócił powódkę Ewę O. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w K. na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd wskazał, że pozwany wypowiadając stosunek pracy naruszył przepis art. 39 k.p. Przedstawiając argumenty, które zadecydowały o uwzględnieniu roszczenia powódki, Sąd pierwszej instancji, między innymi, poddał szczegółowej analizie przepisy art. 10 i art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Zdaniem Sądu Rejonowego nie można traktować przepisu art. 10 powołanej ustawy jako peł-

nej regulacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym. Sąd wskazał również, że powołany w ust. 5 tego artykułu przepis art. 38 k.p. nie stanowi błędu w technice legislacji. Tym postanowieniem inkorporowany został bowiem do ustawy tryb konsultacji związkowej jedynie do określonych w ust. 5 przypadków wręczenia wypowiedzenia pracownikowi samorządowemu mianowanemu. Pominięcie przepisu o stosowaniu art. 38 k.p. spowodowałoby, że z mocy przepisu art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r., tryb konsultacji związkowej stosowany byłby do wszystkich przypadków wypowiedzenia stosunków pracy określonych w art. 10 ustawy, a tego wyraźnie ustawodawca nie chciał przyjąć.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się pozwany, który we wniesionej apelacji zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 5 i art. 39 k.p. oraz art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r o pracownikach samorządowych, przez przyjęcie, że powódce jako pracownikowi samorządowemu mianowanemu nie można było wypowiedzieć stosunku pracy, gdyż w dacie doręczenia wypowiedzenia podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., a także art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, przez przyjęcie, że przyczyna wskazana w złożonym powódce wypowiedzeniu stosunku pracy (reorganizacja urzędu) była nieprawdziwa i nieaktualna.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2005 r. apelację oddalił. Sąd uznał, iż niezasadny okazał się zarzut apelującego dotyczący naruszenia przepisu art. 5 i art. 39 k.p. oraz art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych. Sąd uznał, że w ustawie z dnia 22 marca 1990 r. ustawodawca w sposób szczególny uregulował sytuację prawną pracowników samorządowych, wprowadzając między innymi instrumenty służące stabilizacji ich stosunku pracy. Jednym z tych instrumentów jest ograniczenie swobody wypowiedzenia stosunku pracy i wprowadzenie w art. 10 ust. 1 ustawy zamkniętego katalogu przyczyn, których zaistnienie dopiero daje pracodawcy uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, stanął na stanowisku, że powołany przepis określa jedynie zakres ochrony przedmiotowej, a nie podmiotowej. Podstawą do przyjęcia takiego stanowiska jest przepis art. 31 ust. 1 powołanej ustawy, zgodnie z którym „w kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy”. W ocenie Sądu redakcja cytowanego przepisu jednoznacznie wskazuje, że ma on zastosowanie do wszystkich pracowników samorządowych, bez

względu na sposób nawiązania ich stosunku pracy. Tym samym nie można podzielić poglądu skarżącego, że przepis art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. ma zastosowanie jedynie do pewnej grupy pracowników samorządowych, a mianowicie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wyboru i powołania.

Pozwany w skardze kasacyjnej powyższemu orzeczeniu zarzucił naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 5 k.p. i art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz art. 39 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że powódce jako pracownikowi samorządowemu mianowanemu nie można było wypowiedzieć stosunku pracy, ponieważ w dacie doręczenia wypowiedzenia podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. Ponadto pozwany wskazał na naruszenie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, przez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie nastąpiło w wyniku reorganizacji urzędu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Po pierwsze, skarga ta nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Zgodnie z przepisem art. 398¹³ k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Stwierdzając, że w przedmiotowej sprawie nie występują przesłanki, o których mowa w art. 379 k.p.c., Sąd Najwyższy zauważa, że kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania. Nie zawierała takiego zarzutu także apelacja pozwanego, a Sąd Okręgowy nie zakwestionował ustaleń Sądu pierwszej instancji polegających na przyjęciu, że przy reorganizacji urzędu nie doszło jednocześnie do rzeczywistego zmniejszenia zatrudnienia.

W wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 55/96 (OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 290), Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, iż skoro podstawę kasacji może stanowić tylko zarzut naruszenia prawa materialnego lub procesowego, to oznacza to, że wykluczony jest zarzut oparty na odmiennej ocenie faktów przez skarżącego, jeżeli przy dokonywaniu jej przez sąd nie doszło do uchybień natury procesowej i zarzut tego typu nie jest stawiany. Z kolei w wyroku z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97 (OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436), Sąd Najwyższy orzekł, iż jest związany ustale-

niami faktycznymi zaskarżonego wyroku, jeżeli brak jest zarzutu uchybienia konkretnemu przepisowi proceduralnemu. Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W tym stanie rzeczy nie może odnieść skutku wskazany w skardze zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych, przez jego błędną wykładnię, to jest przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie nastąpiło w wyniku reorganizacji urzędu. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego reorganizacja urzędu gminy polegająca na zmianie nazw i zakresu kompetencyjnego poszczególnych jednostek organizacyjnych, nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym w trybie art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, jeżeli jednocześnie nie następuje rzeczywiste zmniejszenie zatrudnienia, z którym nie należy utożsamiać samego tylko zredukowania stanowisk kierowniczych (wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 435/98, Prokurator i Prawo 1999 nr 9, s. 42). Zgodzić się należy z Sądami orzekającymi w tej sprawie, że przesłankę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym pracownikiem samorządowym polegającą na zmniejszeniu stanu zatrudnienia (art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych) należy odnosić do całego reorganizowanego urzędu, a nie do jego poszczególnych jednostek organizacyjnych (zob. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 581/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 333). Po drugie, nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 5 k.p. i art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz art. 39 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że powódce jako pracownikowi samorządowemu mianowanemu nie można było wypowiedzieć stosunku pracy, ponieważ w dacie doręczenia wypowiedzenia podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. Zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych w razie reorganizacji urzędu gminy może nastąpić rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w drodze wypowiedzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosownie do przepisu art. 31 ust. 2 tej ustawy, spory ze stosunku pracy pracowników samorządowych rozpoznają sądy pracy. Regulacja ta, zawarta w szczególnym akcie prawnym, jakim jest ustawa o pracownikach samorządowych, stanowiąca pragmatykę służbową dla pracowników urzędów gminnych odnosi się do wszystkich

osób zatrudnionych w tych urządach (określonych w art. 2 ustawy) bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, w tym także pracowników samorządowych mianowanych, zajmujących stanowiska kierownicze. Kompetencja sądu pracy do rozpatrywania sporów ze stosunku pracy pracowników samorządowych mianowanych jest więc wyraźnie unormowana w pragmatyce służbowej, dotyczącej tej grupy pracowników. Przepis art. 31 ust. 1 ustawy stanowi, że w kwestiach nie unormowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Wynika to także z art. 5 k.p., który stanowi, że przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym przepisami szczególnymi.

Mając powyższe na uwadze, przyjęcie koncepcji, że powódka poza wzmocnioną ochroną z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy pracowników samorządowych nie podlega innym przepisom z zakresu szczególnej ochrony stosunku pracy, nie może się ostać. Zgodzić się trzeba ze stanowiskiem Sądów w tej sprawie, że nie można utożsamiać regulacji z art. 10 ust. 1, przewidującej wzmocnioną ochronę stosunku pracy pracownika samorządowego mianowanego, z problemem szczególnej ochrony pracownika. Są to dwa niezależne od siebie zagadnienia. Skoro ustawa o pracownikach samorządowych odsyła do Kodeksu pracy, to instytucje prawa pracy obejmują również pracowników samorządowych mianowanych, jeżeli ta pierwsza ustawa tej materii nie reguluje w sposób odmienny, bądź wyłącza stosowanie enumeratywnie wymienionych przepisów prawa pracy. Zasadność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym musi być oceniana z uwzględnieniem kodeksowych zakazów wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi przebywającemu na urlopie wypoczynkowym (art. 41 k.p.), w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 k.p.), będącego w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), będącego w ciąży i w trakcie urlopu macierzyńskiego (art. 177 k.p.).

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====