



Sygn. akt II PK 175/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z wniosku J. T.

przeciwko Ministerstwu [...] w Warszawie

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych w W.

z dnia 4 lutego 2009 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 4 lutego 2009 r. oddalił apelację powoda J. T. od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 25 czerwca 2008 r. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy oddalił powództwo J. T. skierowane przeciwko Ministerstwu [...] o odszkodowanie i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.

W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z których wynikało, że powód zatrudniony był u pozwanego od 23 września 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku naczelnika Wydziału [...]. W dniu 19 marca 2004 r. przeniesiono powoda za jego zgodą na stanowisko dyrektora Departamentu [...] z wynagrodzeniem 11.535,08 zł. Z dniem 23 marca 2005 r. umowa o pracę na czas określony przekształciła się z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony. W piśmie z dnia 20 listopada 2006 r., doręczonym powodowi w dniu 27 listopada 2006 r., (kiedy przebywał on na zwolnieniu lekarskim) pozwany poinformował J. T. o przeniesieniu go w trybie art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz.U. Nr 170, poz. 1217 ze zm.) na stanowisko głównego specjalisty w Departamencie [...] z wynagrodzeniem 6.464,88 zł. Nowe stanowisko odpowiadało wiedzy i kwalifikacjom powoda, a ustalone wynagrodzenie było dużo wyższe od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Powód powyższe pismo potraktował jako wypowiedzenie zmieniające i oświadczył, że nie wyraża zgody na zaproponowane warunki pracy i płacy. W kolejnym piśmie z dnia 5 października 2006 r. pozwany poinformował powoda, że podstawą przeniesienia na nowe stanowisko pracy jest art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych. Powód w pismach z dnia 12 stycznia 2007 r. i z dnia 16 lutego 2007 r. stwierdził, że pismo z dnia 20 listopada 2006 r. stanowiło wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a w związku z nieprzyjęciem nowych warunków umowa o pracę rozwiąże się z dniem 28 lutego 2007 r. W świadectwie pracy z dnia 7 marca 2007 r. zawarta została informacja pracodawcy, że stosunek pracy rozwiązany został ze względu na wypowiedzenie umowy o

pracę. Sąd przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku konkludentnego porozumienia stron.

Dokonując oceny prawnej ustalonej podstawy faktycznej Sąd Okręgowy, za Sądem Rejonowym, uznał, że przeniesienie powoda w trybie art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych na nowe stanowisko pracy nie stanowiło wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 § 1 k.p., bowiem są to dwie różne instytucje prawa pracy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest całkowicie zależne od woli pracodawcy i jest to konstytutywna cecha wypowiedzenia zmieniającego, natomiast w przypadku przeniesienia na podstawie wskazanego przepisu pracodawca został zobowiązany *ex lege* do określonego zachowania wobec pracownika, co spowodowało w zasadzie automatyczną zmianę treści stosunku pracy. Ta część stosunku pracy, która wynika z ustawy może być przez nią automatycznie zmieniona i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Mowa wtedy o bezpośrednim działaniu ustawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, przepis art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, stanowi regulację zupełną, która na zasadzie *lex specialis* wyłącza stosowanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji, Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 20 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych ani art. 7 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Sąd Okręgowy zaakceptował także pogląd Sądu Rejonowego, że nowe stanowisko pracy odpowiadało kwalifikacjom powoda, a przy tej ocenie nie ma znaczenia, że było to stanowisko usytuowanej niżej w hierarchii służbowej od dotychczas zajmowanego.

Wyrok ten powód zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych - poprzez przyjęcie, że jest on regulacją zupełną, która na zasadzie *lex specialis* wyłącza stosowanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia zmieniającego, art. 20 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych i art. 7 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej - poprzez przyjęcie, że nie mają one znaczenia w niniejszej

sprawie, art. 42 k.p., 45 k.p. i art. 41 k.p. - poprzez przyjęcie, że nie mają on zastosowania w sprawie.

Z tych względów skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi powód nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że zmiana stanowiska powoda nastąpiła w wyniku bezpośredniego działania ustawy i była całkowicie niezależna od woli pracodawcy. Stwierdził, że pozwany miał alternatywę między powołaniem powoda na zajmowane stanowisko i przeniesieniem go na inne stanowisko odpowiadające wiedzy i kwalifikacjom pracownika, co nie wykluczało – w przypadku drugiego rozwiązania - zastosowania w odpowiedni sposób wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, brak jest w ustawie o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych wyłączenia stosowania przepisów Kodeksu pracy, a wręcz przeciwnie – art. 20 tej ustawy stanowi odesłanie do tych przepisów, podobnie jak przepis art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r., który miał zastosowanie do powoda będącego pracownikiem służby cywilnej, a nie urzędnikiem tej służby. Oba te przepisy wyraźnie odsyłają do unormowań Kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych, a więc dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenia zmieniającego i tzw. przeniesienia. W konsekwencji pozwany winien dokonać przeniesienia powoda w zgodzie z przepisem art. 42 k.p., bowiem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę nie charakteryzuje się dyspozycyjnością – w odróżnieniu od stosunku pracy na podstawie mianowania - a więc pracodawca nie ma niczym nieskrępowanej jednostronnej, natychmiastowej i bezterminowej możliwości zmiany warunków pracy i płacy takiemu pracownikowi. Przepis art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych nie jest samodzielną podstawą zmiany treści stosunku pracy osoby przenoszonej. Taka zmiana zatrudnienia odpowiada wypowiedzeniu zmieniającemu i takie też stanowisko zajął Sąd Rejonowy w Poznaniu w sprawie X P 2208/06. Zdaniem skarżącego, pozwany nie podał przyczyny zmiany stanowiska pracy powoda na stanowisko niższe o kilka

stopni w hierarchii służbowej i obniżenia mu wynagrodzenia za pracę o 40%, nie pouczył o możliwości odmowy zaproponowanych warunków, doręczył pracownikowi wypowiedzenie zmieniające w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (zwolnienie lekarskie), przeniósł pracownika na stanowisko rażąco poniżej jego wiedzy, kwalifikacji, przygotowania i doświadczenia zawodowego, co narusza art. 42 § 1 i następne Kodeksu pracy. Przeniesienie na stanowisko poniżej kwalifikacji i wiedzy powoda, z drastycznym obniżeniem wynagrodzenia, sprzeczne jest także z art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych. Stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda było stanowiskiem samodzielnym i koordynującym, funkcyjnym, wymagającym bogatszego wykształcenia i doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji niż stanowisko głównego specjalisty (niefunkcyjne, niesamodzielne, szeregowie, w hierarchii służbowej uplasowane o cztery kategorie niżej). Stąd nie było podstaw, aby uznać, że powód został przeniesiony na stanowisko odpowiadające jego wiedzy i kwalifikacjom.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawa o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, która weszła w życie 27 października 2006 r. wprowadziła kategorię wysokich stanowisk państwowych, co do których obowiązywała zasada, iż podstawę nawiązania stosunku pracy na tych stanowiskach stanowi powołanie. Do takich stanowisk zaliczone zostało stanowisko dyrektora departamentu w ministerstwie (art. 4 pkt 4). Uprawnienie do powołania na to stanowisko – na zasadzie swobodnego uznania - uzyskał, stosownie do treści art. 10 ust. 6 ustawy, dyrektor generalny urzędu. Zgodnie z projektem ustawy miała ona stworzyć zbiór kandydatów na wysokie stanowiska państwowe, którego celem było stworzenie warunków do zapewnienia zawodowego, bezstronnego i rzetelnego wykonywania zadań na wysokich stanowiskach państwowych. Kluczowe znaczenie pracowników na stanowiskach wymienionych w ustawie przekładało się na konieczność zapewnienia sprawnego współdziałania między aparatem urzędniczym, w tym funkcjonującym w ramach służby cywilnej, a poziomem politycznym,

wyznaczającym kierunki działania rządu. Obsadzanie wysokich stanowisk państwowych miało następować w drodze powołania przez uprawnione organy. Odwołanie osoby zajmującej wysokie stanowisko państwowe mogło nastąpić w każdym czasie, z tym że ustawa miała określić też przypadki, w których odwołanie jest obligatoryjne. Jak wynika z powyższego uzasadnienia jednym z głównych celów ustawy było usytuowanie grupy wysokich stanowisk państwowych, wymienionych w ustawie, poza korpusem służby cywilnej, a tym samym ustanowienie dla niej odrębnych zasad dotyczących stosunku pracy oraz odrębne określenie niektórych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach. Wprowadzono jednocześnie zasadę pełnej dyspozycyjności, bowiem odwołanie takich osób z zajmowanych stanowisk mogło nastąpić w każdym czasie, w takim samym trybie, w jakim nastąpiło powołanie na te stanowiska, chyba że przepisy szczególne przewidywały inny tryb postępowania (art. 10 ust. 8). Ustawodawca rozwiązał także kwestię osób zatrudnionych dotychczas na wysokich stanowiskach państwowych. Mianowicie, zgodnie z art. 81 ust. 1 tej ustawy osoby zajmujące stanowiska, o których mowa w art. 4 pkt 7, 9-11 (w tym osoby kierujące departamentami w ministerstwie), powoływało się na zasadach określonych w ustawie na stanowiska określone w art. 4, albo przenosiło się na stanowisko odpowiadające wiedzy i kwalifikacjom przenoszonej osoby, w ciągu 30 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Krąg pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach państwowych pokrywa się w zasadzie z kręgiem pracowników urzędów państwowych, których stosunki pracy reguluje ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.) oraz z osobami zaliczonymi do korpusu służby cywilnej. Nie budzi zatem wątpliwości, że przepis ten z zasady ingeruje w stosunki pracy członków korpusu służby cywilnej i pracowników urzędów państwowych. Tak też miało miejsce w przypadku powoda, gdyż był on pracownikiem służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 1 w związku z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.), a od dnia wejścia w życie ustawy o służbie cywilnej z 2006 r., na mocy art. 112 ust. 1, stał się pracownikiem służby cywilnej w rozumieniu tej ostatniej ustawy. W zakresie stosunków pracy członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę

zastosowanie miały przepisy Kodeksu pracy (art. 7 ust.1 ustawy z 2006 r.), w tym przepisy dotyczące zmiany i ustania stosunku pracy, bowiem kwestie te nie zostały odrębnie uregulowane. Jednocześnie powód podlegał przepisom ustawy o pracownikach urzędów państwowych, o czym stanowi art. 1 ust. 2 pkt 2 tej ustawy. Stosunki pracy pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę również normują przepisy Kodeksu pracy, stosownie do treści art. 5 k.p.

Z wzajemnych relacji powyższych przepisów wynika, że przepis art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy regulujących stosunki pracy pracowników urzędów państwowych i członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Ma on jednocześnie charakter epizodyczny, służąc dostosowaniu istniejących w dniu wejścia w życie stosunków prawnych do nowego stanu prawnego – z uwagi na cele stawiane w ustawie. Taki charakter tego przepisu nie stanowi czegoś wyjątkowego, bowiem ustawodawca sięgał już do tego modelu czy to w art. 137 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej czy w art. 110 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej – wygaszając ochronę stabilności stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, przy powołaniu się na zamiar stworzenia służby cywilnej nie tylko jako korpusu urzędniczego, ale przede wszystkim jako przejrzystego systemu wartości, norm, procedur i instytucji, systemu opartego na powszechnie uznawanych - zapisanych w konstytucji - zasadach: fachowości, rzetelności, bezstronności oraz neutralności politycznej i wyposażonego w środki gwarantujące realizację tych zasad (uzasadnienie projektu, druk sejmowy, III kadencja, nr 450). Z porównania tych dwóch celów ustawodawcy, pierwszego, przyświecającego tworzeniu korpusu służby cywilnej i drugiego stanowiącego uzasadnienie dla ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych wynika krańcowo odmienne spojrzenie na zasady obsadzania wysokich stanowisk państwowych. O ile zasady wynikające z ustawy o służbie cywilnej z 1998 r. (stabilność zatrudnienia, niezależnienie obsadzania stanowisk w służbie publicznej od kryteriów politycznych, stanowiące konieczny warunek bezstronności politycznej i kompetencji tej służby) zyskały akceptację

Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 16 czerwca 2003 r., w sprawie SK 52/02 (OTK-A 200 nr 6, poz. 54) uznał art. 137 tej ustawy – wygaszający ochronę stabilności stosunku pracy - za zgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, o tyle można mieć wątpliwości w tym zakresie co do zgodności z tym wzorcem konstytucyjnym przepisu art. 81 ust. 1 o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, stanowiącym wyłom w zasadach obowiązujących w prawie pracy w zakresie umownego stosunku pracy. Jednakże zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw i skoro w niniejszej skardze nie postawiono stosownego zarzutu, kwestia ta nie podlega badaniu przez Sąd Najwyższy.

Przyjąć należy, że powyższa regulacja szczególna wyłącza stosowanie przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym do pracowników, którzy w dniu wejścia w życie ustawy zajmowali wysokie stanowiska państwowe na podstawie umowy o pracę, objęte działaniem ustawy i nie otrzymali powołania na zajmowane stanowisko. Sąd Najwyższy nie podziela poglądu, że pojęcie „przeniesienie”, użyte w tym przepisie oznacza odwołanie się do przepisu art. 42 k.p., w tym znaczeniu, że przeniesienie to oznacza obowiązek zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Pojęcie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające) jest znaną powszechnie instytucją prawa pracy, gdyby zatem ustawodawca zdecydował, że przeniesienie pracownika winno odbyć się w takiej właśnie formie, a więc przy zastosowaniu reguł wynikających z przepisu art. 42 k.p., dałby temu wyraz w sposób wyraźny. Przepis powyższy stanowi jednocześnie regulację zupełną, uprawniającą pracodawcę do jednostronnej i bezwarunkowej zmiany warunków pracy, odstępującą od zasad obowiązujących przy wypowiedzeniu zmieniającym. Brak możliwości zastosowania wprost art. 42 k.p. nie wyklucza jednak skorzystania z niego w drodze analogii w zakresie pozaumownej zmiany wynagrodzenia na niekorzyść pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że taka niekorzystna zmiana warunków wynagrodzenia jest możliwa po uprzedzeniu równym okresowi wypowiedzenia i konstrukcja ta jest stosowana przy uwzględnieniu powyższej analogii. Uprzedzenie to nie jest jednakże wypowiedzeniem zmieniającym. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2006 r., II PK 27/06 (OSNP 2007 nr 23 – 24, poz. 344), gdzie

stwierdzono, że rada miasta może obniżyć wynagrodzenie burmistrza ustalone na początku jego kadencji z zachowaniem okresu równego okresowi wypowiedzenia, podkreśla się, że systemowa analiza przepisów prawa pracy (w rozumieniu art. 9 k.p.) prowadzi do wniosku, że zasadą (prawa pracy) jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. W uchwale z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98 (OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647), Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, zawyżone w stosunku do przepisów płacowych nie podlega zmianie w trybie art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela, lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Wykluczając stosowanie do nauczycieli mianowanych art. 42 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały stwierdził, że art. 42 § 2 k.p. trzeba wobec nauczycieli mianowanych stosować "odpowiednio", a skoro brakuje do tego ustawowego upoważnienia, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii. Skoro do stosunku pracy z wyboru nie można stosować wprost art. 42 k.p., a jest w nim dopuszczalne jednostronne obniżenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika, to może to nastąpić tylko z zachowaniem okresu uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością prawną złożoną, nie ma więc przeszkód, aby w drodze analogii w takiej sytuacji stosować ten przepis, ale wyłącznie w zakresie ustanawiającym zachowanie okresu wypowiedzenia co do wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia pracownika. Również w wyroku z dnia 6 stycznia 2010r., I PK 130/09 (niepublikowanym) Sąd Najwyższy przyjął, że przekształcenie *ex lege* - z mocy art.110 w związku z art. 111 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej stosunków pracy z mianowania na umowne stosunki pracy nie daje możliwości "z dnia na dzień" zmiany na niekorzyść wynagrodzenia pracownika, a wymaga zachowania stosownego uprzedzenia. Podzielając powyższe argumenty, Sąd Najwyższy przyjął, że chociaż omawiane przeniesienie nie stanowi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, to jest to czynność prawna w wysokim stopniu zbliżona do wypowiedzenia zmieniającego. Z uwagi na to podobieństwo należy pomocniczo (odpowiednio) zastosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę i do sięgać do przepisów art. 45 § 2 i art. 47¹ k.p., co

oznacza, że przeniesienie w trybie art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych dokonane bez stosownego uprzedzenia w zakresie wynagrodzenia uzasadnia roszczenie o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznej różnicy między wynagrodzeniem uzyskiwanym przed przeniesieniem a wynagrodzeniem po przeniesieniu. Odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących odszkodowania prowadzi bowiem do wniosku, że odszkodowanie to powinno być proporcjonalne do zakresu naruszenia art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych. W tym przypadku polegało ono na natychmiastowym obniżeniu wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy nie podziela natomiast stanowiska skarżącego, że jego przeniesienie nastąpiło z rażącym naruszeniem art. 81 ust. 1 ustawy o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych z uwagi na to, że nowe stanowisko nie opowiadało jego wiedzy i kwalifikacjom. Pojęcie „stanowisko odpowiadające wiedzy i kwalifikacjom przenoszanej osoby” oznacza stanowisko uwzględniające profil wykształcenia pracownika, oraz jego doświadczenie zawodowe. Jest to stanowisko, na którym kwalifikacje zawodowe pracownika zostaną należycie wykorzystane (por. powołany zarówno przez Sąd drugiej instancji jak i przez skarżącego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PK 28/04, LEX nr 122862). Nie oznacza to natomiast stanowiska równorzędnego w hierarchii stanowisk, bowiem wtedy ustawodawca posłużyłby się pojęciem stanowiska równorzędnego, tak jak przykładowo w art. 45 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W sprawie II PK 28/04 powodowi zatrudnionemu na stanowisku Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa, mającemu ukończone studia oraz doktorat z kierunku pokrewnego zaproponowano pracę w charakterze laboranta, na stanowisku pomocniczym, na którym wystarczające było wykształcenie średnie i z tej przyczyny Sąd Najwyższy uznał, że nie było to stanowisko odpowiednie ze względu na jego kwalifikacje zawodowe. Z kolei w sprawie I PKN 131/97 (wyrok z dnia 8 maja 1999 r., OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 120) do takiej konstatacji doprowadził stan faktyczny, z którego wynikało, że technikowi chemikowi powierzono pracę sprzątającego. Okoliczności faktyczne obu tych spraw nie odpowiadają stanowi faktycznemu niniejszej sprawy. Jak wynika z załącznika Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów

z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 996 ze zm.), określającego tabelę grup stanowisk, między innymi, w urzędach ministrów - obowiązującego w spornym okresie – dyrektor departamentu obok dyrektora generalnego urzędu (najwyżej usytuowanego w tej grupie) i zastępcy dyrektora departamentu - to wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Poniżej w tabeli usytuowane są stanowiska średniego stopnia zarządzania w służbie cywilnej i są nimi główny księgowy resortu i główny specjalista do spraw legislacji (których powód nie mógł objąć z powodu braku kwalifikacji), następnie zaś znajdują się w niej stanowiska koordynujące i samodzielne w służbie cywilnej – a wśród nich główny specjalista, które to stanowisko zaproponowano powodowi. Wymagało ono wykształcenia wyższego, a jego profil był zgodny z informatycznym wykształceniem powoda. Nie można więc przyjąć, że było ono drastycznie poniżej jego kwalifikacji i wiedzy. Z motywacji skargi wynika zarzut, że doświadczenie zawodowe i kwalifikacje powoda były o wiele większe niż te, które potrzebne były na stanowisku głównego specjalisty. W rzeczywistości zatem chodzi o to, że na innym, wyższym hierarchicznie stanowisku kwalifikacje i wiedza powoda byłyby lepiej spożytkowane. Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., II PK 358/07 (OSNP 2009 nr 23 – 24, poz. 309), że ocena sądu czy posiadane kwalifikacje są odpowiednie dla określonego stanowiska nie obejmuje tej kwestii. Innymi słowy, sąd w takim przypadku nie bada czy kwalifikacje pracownika byłyby lepiej wykorzystane na innym stanowisku.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 389¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.