



Sygn. akt I PK 130/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa W.A.

przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w B.

o zapłatę wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 4 czerwca 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powód Wiesław A. domagał się od pozwanego Urzędu Kontroli Skarbowej w B. zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę, stanowiącego różnicę między wynagrodzeniem wypłaconym a wynagrodzeniem należnym wraz z odsetkami ustawowymi.

Rozpatrując sprawę w I instancji Sąd Rejonowy w B. ustalił następujący stan faktyczny. Powód został mianowany na stanowisko komisarza skarbowego z dniem 1 czerwca 1994 r., następnie w dniu 1 lipca 1998 r. na stanowisko Kierownika Oddziału Dokumentacji Skarbowej a w dniu 1 lipca 2004 r. na stanowisko Naczelnika Wydziału Wywiadu Skarbowego. Stanowisko to zajmował powód do dnia 23 maja 2007 r., kiedy to został z niego odwołany i przeniesiony na stanowisko komisarza skarbowego w Oddziale Analiz i Planowania – z zachowaniem dotychczasowych warunków wynagradzania (w wysokości 6.870,01 zł) do dnia 31 sierpnia 2007 r. Po dniu 1 września 2007 r. powód otrzymywał znacznie niższe wynagrodzenie - adekwatne do stanowiska komisarza skarbowego. Od dnia 1 stycznia 2008 r. ustalono powodowi wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3.883,05 zł.

Sąd I instancji uznał, że powód został mianowany na podstawie regulacji ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2001 r., Nr 86 poz. 953 ze zm.). Z mocy art. 111 ust. 2 ustawy z dnia 26 września 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.), zdaniem Sądu, do powoda znajdował zastosowanie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Odwołanie go ze stanowiska naczelnika wydziału i przeniesienie na stanowisko komisarza skarbowego nie mogło spowodować obniżenia wynagrodzenia. Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego urzędu, że w związku z odwołaniem ze stanowiska, wynagrodzenie powoda musiało zostać obniżone – dostosowane do poziomu adekwatnego na nowym stanowisku. Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji wyrokiem z dnia 9 marca 2009 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda wyrównanie wynagrodzeń za okres od września 2007 r. do stycznia 2009 r.

Apelacja od tego wyroku, wywiedziona przez pozwanego Urząd, oddalona została wyrokiem Sądu Okręgowego w B. z dnia 4 czerwca 2009 r. Sąd Okręgowy podzielił kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy oceny prawne sądu I instancji. Przede wszystkim uznał, że przeniesienie powoda na nowe stanowisko – w związku z odwołaniem ze stanowiska naczelnika wydziału – spełniało hipotezę art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W związku z tym powód objęty był gwarancjami wynagrodzenia. Sąd wskazał, że art. 111 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r., na który powoływał się pozwanego Urząd, nie określał cenzury czasowej jego stosowania. Zdaniem sądu przekształcenie stosunku pracy z nominacji w umowny stosunek pracy nie wyłączyło ochrony z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, tym bardziej, że przeniesienie powoda na nowe stanowisko nastąpiło jeszcze przed tym przekształceniem (przed dniem 31 grudnia 2007 r.).

Skargę kasacyjną od tego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego Urzędu. Zarzuty obejmowały błędną wykładnię art. 110 i art. 111 ustawy z dnia 24 września 2006 r. o służbie cywilnej w zakresie cenzury czasowej obowiązywania ochrony wynagrodzenia pracownika mianowanego, którego stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy pracownika służby cywilnej. Skarżący zarzucił także naruszenie prawa procesowego – art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie części zarzutów apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna znajduje częściowe uzasadnienie w zakresie zarzucanych naruszeń norm prawa materialnego.

Rozpatrując jednak wcześniej zarzucane naruszenia przepisów prawa procesowego Sąd Najwyższy wskazuje, że pozostają one bezzasadne. W części dotyczącej naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w ogóle nie podlegają rozpoznaniu z uwagi na treść art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. Nie dostrzega także Sąd Najwyższy wad uzasadnienia wyroku sądu II instancji, polegających na nierespektowaniu zasad wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie spełnia te wymagania, jego czytelnik ma pełen obraz motywów, które kierowały sądem przy podjęciu takiej a

nie innej decyzji. Zarzut zaniechania rozpoznania sprawy w granicach apelacji także nie może zostać uwzględniony, albowiem dotyczy błędów popełnionych przez Sąd Rejonowy, które wszak nie miały wpływu na treść orzeczenia. Sąd Rejonowy błędnie ocenił, że nie istniały szczególne potrzeby urzędu w rozumieniu art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, zastosował jednak tę normę przyjmując, że skoro nie istniały takie potrzeby, to powodowi tym bardziej należy się ochrona. Przyjęcie, że odwołanie powoda ze stanowiska stanowiło wyraz istnienia takich uzasadnionych potrzeb również musiało prowadzić do zastosowania wymienionej normy, a zatem do udzielenia ochrony.

Rację ma natomiast skarżący podnosząc, że doszło do wadliwego zastosowania norm art. 110 i art.111 ustawy z dnia 24 września 2006 r. o służbie cywilnej. Nie sposób jednak zgodzić się z oceną sposobu zastosowania tych norm dokonaną przez skarżącego, podobnie jak i z oceną dokonaną przez orzekające w sprawie sądy powszechne. Skarżący stanął bowiem na stanowisku, że nie miały do powoda zastosowania gwarancje płacowe na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych – wynagrodzenie powoda zostało obniżone już od września 2007 r. Z drugiej strony skarżący wskazuje, że warunki wynagradzania powoda nie mogły utrzymać dotychczasowej postaci z uwagi na przekształcenie się jego stosunku pracy z dniem 1 stycznia 2008 r. w umowy stosunek pracy. W tym zakresie pozwany Urząd pozostaje niekonsekwentny, dopuszcza bowiem stosowanie przed tą datą do powoda normy art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W tym wariancie, jak się wydaje, Urząd stoi na stanowisku, że z dniem 1 stycznia 2008 r. z mocy samego prawa, ustały gwarancje płacowe powoda i można było z dnia na dzień zastosować wobec niego warunki wynagradzania obowiązujące na nowym stanowisku.

Natomiast w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy uznał, że przekształcenie stosunku pracy powoda nie wyłączyło ochrony wynikającej z art. 111 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. w zw. z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Niemniej jednak Sąd Okręgowy nie określił granic czasowych stosowania tej ochrony, co słusznie zarzuca skarżący.

Rozstrzygnięcie tego problemu w płaszczyźnie konstrukcyjnej, szczególnie w zakresie sposobu zastosowania art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów

państwowych nie następuje trudności. Powód został odwołany ze stanowiska z dniem 23 maja 2007 r. W tym momencie powód (w świetle art. 110 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej) traktowany był jak pracownik mianowany. W związku z tym na zasadzie art. 111 ust. 1 tej samej ustawy przeniesienie powoda na nowe stanowisko ze względu na szczególne potrzeby urzędu rodziło gwarancje płacowe na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Ta ostatnia norma ma – jak w każdym innym przypadku – charakter jednorazowy. Stosuje się ją w razie przeniesienia na inne stanowisko. Jej skutek pozostaje trwały tylko o tyle, o ile konkretny pracownik pozostaje pracownikiem mianowanym, nie ma bowiem narzędzia dla jednostronnej zmiany treści jego stosunku pracy. Stosunek pracy pracownika mianowanego w zakresie wynagrodzenia charakteryzuje się bowiem większą – niż w przypadku pracownika umownego – ochroną wynagrodzenia, co kompensowane jest np. koniecznością znoszenia jednostronnej zmiany warunków pracy (np. stanowiska pracy na podstawie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych).

Stosunek pracy powoda na podstawie nominacji utrzymał się do dnia 31 grudnia 2007 r. Do tej daty nie można było zatem zmodyfikować jego warunków wynagradzania. Żadne w tej mierze treści nie wynikają z art. 110 czy z art. 111 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. Normy te nie wprowadzają z mocy samego prawa żadnych zmian w stosunku pracy pracownika nimi objętego w związku z odwołaniem ze stanowiska. Nie można zatem uznać, że z mocy samych tych norm z dniem 1 stycznia 2008 r. uległ przekształceniu stosunek pracy powoda i „z dnia na dzień” uległo obniżeniu jego wynagrodzenie za pracę.

Wadliwe byłoby też uznanie, że przez zastosowanie art. 110 i art. 111 omawianej ustawy doszło ad casum do ukształtowania na nowo treści stosunku pracy na ściśle oznaczony czas i po upływie tego okresu nie jest konieczne uprzedzenie pracownika o zmianie, zmiana wchodzi w życie ex lege. Przede wszystkim bowiem przy takiej koncepcji teoretycznej nie byłoby jednoznaczne jakie wynagrodzenie należy się pracownikowi, jeśli pracodawca wynagrodzenia tego nie oznaczył.

Trzeba zatem raczej widzieć w mechanizmie zawartym w art. 110 i art. 111 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. wyjątkowy instrument prawa intertemporalnego,

stabilizujący dotychczasowe wynagrodzenie i dotychczasowy status pracownika na pewien czas, po upływie którego ulegnie on przeistoczeniu ex lege, ale tylko w zakresie podstawy zatrudnienia. O tym bowiem mowa w normie prawnej. Innymi słowy modyfikacja źródła nawiązania stosunku pracy zostanie dokonana z mocy prawa; natomiast do modyfikacji wynagrodzenia z mocy prawa dojść nie może. Nie sposób jednak przyjąć przy takiej konstrukcji i celu omawianych norm, że treść stosunku pracy powoda nie mogła zostać zmieniona i nie została zmieniona stosownym oświadczeniem woli pracodawcy po dniu 1 stycznia 2008 r.

Problem sprowadza się teoretycznie, ale i także dla spornego przypadku do oceny trybu dokonania owej zmiany i jej daty.

W sprawie niniejszej i w każdym przypadku, wynagrodzenie musi zostać określone przez pracodawcę zgodnie z nowym stanowiskiem zatrudnienia pracownika. Powinno też być zakomunikowane pracownikowi (informacja o nowym wynagrodzeniu powinna dojść do wiadomości pracownika). Jednakże komunikat ten nie może być skuteczny „z dnia na dzień”. Określenie nowego, pogorszonego wynagrodzenia musi być dokonane z odpowiednim uprzedzeniem pracownika, przez co należy rozumieć okres równy okresowi wypowiedzenia w powszechnym prawie pracy. Uzasadnieniem dla przyjęcia przedstawionej interpretacji systemu omawianych norm jest powszechna zasada prawa pracy, w myśl której konieczne jest zachowanie odpowiedniego okresu pomiędzy wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany, a skutkiem w postaci obniżonego wynagrodzenia. Zasadą prawa pracy jest bowiem dokonywanie wszelkich zmian warunków pracy wskutek działań jednostronnych dopiero po upływie określonego czasu. Tytułem przykładu powołać można treść art. 72 § 2 k.p. – nawet w przypadku stosunku pracy z powołania, gwarantującego relatywnie niską ochronę w razie odwołania, wyłączającego nawet ochronę szczególną pracownicy w ciąży, zmiana stanowiska pracy przez okres równoznaczny z okresem wypowiedzenia nie może powodować obniżenia wynagrodzenia. Uprzedzenie nie stanowi jednak wypowiedzenia zmieniającego, bowiem pracownicy mianowani nie podlegają temu trybowi modyfikacji treści stosunku pracy, a owo uprzedzenie może i powinno być dokonane - jeśli cel przepisów art. 110 i art. 111 ustawy ma być zachowany - jeszcze w okresie

ochronnym (tj. w okresie mianowania), z tym że warunki wynagrodzenia nie mogą zostać zmienione wcześniej niż od 1 stycznia 2008 r.

Wyjaśniając przedstawioną interpretację i cele omawianych norm wypada podkreślić, że ustawa o służbie cywilnej z dnia 24 września 2006 r., w szczególności jej art. 110 i art. 111 postanowiła ujednoczyć status pracowników urzędów państwowych, pozostawiając mianowanie jedynie dla kategorii urzędników państwowych. Pozostali zatrudnieni mieli stać się umownymi pracownikami urzędów państwowych. Regulacje art. 110 i art. 111 tej ustawy wprowadziły swoisty okres przejściowy, relatywnie długi (przeszło roczny) w stosunku do instytucji powszechnego prawa pracy (okres wypowiedzenia). Należy zatem zauważyć, że ochrona, udzielona na podstawie art. 110 i art. 111 ustawy, miała dla pracowników objętych tymi przepisami bardzo korzystny charakter. Nie ma w związku z tym uzasadnienia dla nieograniczonego w czasie jej utrzymywania po dniu 1 stycznia 2008 r. Jednakże modyfikacja stosunku pracy, którego treść stanowi wynik wcześniejszego stosowania tej ochrony nie następuje – jak wskazano - z mocy samego prawa i ze skutkiem natychmiastowym.

Reasumując dotychczasowe wywody, w ocenie Sądu Najwyższego rozpatrującego niniejszą sprawę, mając na uwadze, że do 31 grudnia 2007 r. stosunek pracy powoda miał charakter stosunku z nominacji w pełnym tego słowa znaczeniu, ustalenie nowych warunków wynagradzania wymagało dokonania przez pracodawcę uprzedzenia i mogło wejść w życie dopiero po upływie okresu analogicznego do okresu wypowiedzenia w powszechnym prawie pracy.

Rozpatrujący sprawę ponownie Sąd Okręgowy oceni, czy w stanie faktycznym sprawy doszło do złożenia takiego uprzedzenia powodowi a jeśli tak to w jakiej dacie (przed 31 grudnia 2007 r. , czy po tym dniu). W związku z tym możliwa będzie ocena, do kiedy w treści stosunku pracy istniały warunki wynagradzania, jakie należało stosować po dniu 23 maja 2007 r. na zasadzie art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a od którego momentu można uznać, że powodowi należało się już nowe wynagrodzenie, adekwatne do jego stanowiska, z tym że gwarancja nie pogorszonych warunków musiała obowiązywać do końca grudnia 2007 r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/