



Sygn. akt II PK 163/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. A.  
przeciwko Kancelarii S. w W.  
o przywrócenie na poprzednie warunki pracy,  
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 7 stycznia 2010 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.  
z dnia 22 grudnia 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1), 3) i 4) i w tym  
zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 6 maja 2008 roku w pkt 1 przywrócił powódkę D.A. do pracy w pozwanej Kancelarii S. w W. na poprzednich warunkach. W pkt 2 zasądził od pozwanej Kancelarii S. w W. na rzecz powódki D.A. kwotę 1.708 zł tytułem wynagrodzenia, pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego na poprzednich warunkach w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka D.A. została zatrudniona w pozwanej Kancelarii S. w dniu 1 listopada 1991 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo powódka zajmowała stanowisko starszego specjalisty w Biurze Studiów i Ekspertyz, a od 1 czerwca 1992 roku zajmowała stanowisko głównego specjalisty. Z dniem 30 kwietnia 1993 roku powódka została mianowana urzędnikiem państwowym i zajmowała stanowisko dyrektora Biura Personalnego. Na podstawie Decyzji Szefa Kancelarii S. z dnia 30 lipca 2004 roku powódka została przeniesiona na stanowisko wicedyrektora Wydawnictwa S.

W związku z zajmowanym stanowiskiem począwszy od dnia 21 lutego 2004 roku powódka otrzymywała wynagrodzenie, na które składały się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie: 4360 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 1117 zł, dodatek służbowy w kwocie 959 zł. oraz dodatek za wysługę lat w kwocie odpowiadającej 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

W 2006 roku w Kancelarii S. przeprowadzono zmiany organizacyjne. W wyniku dokonanych przekształceń, na podstawie Decyzji Szefa Kancelarii S. z dnia 17 sierpnia 2006 roku powódka została przeniesiona z dniem 30 sierpnia 2006 roku na stanowisko głównego specjalisty w Wydawnictwie S.. Podstawę przeniesienia stanowił art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Pozwany w oświadczeniu o przeniesieniu wskazał, że przyczyną przeniesienia powódki na inne stanowisko jest reorganizacja urzędu wprowadzona Zarządzeniem nr 25 Szefa Kancelarii S. z dnia 27 lipca 2006 roku zmieniającym zarządzenie w sprawie regulaminu organizacyjnego Kancelarii S., powodująca likwidację stanowiska pracy powódki. Pozwany przeniósł powódkę na stanowisko głównego specjalisty w

Wydawnictwie S., zachowując prawo powódki do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy, tj. do dnia 28 lutego 2007 roku. Po tej dacie, z dniem 1 marca 2007 roku powódka miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł., dodatek funkcyjny w kwocie 600 zł., dodatek służbowy w kwocie 800 zł. oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 700 zł. Miesięczna różnica w stałych składnikach wynagrodzenia wynosiła 1.708 zł.

Z dniem 23 sierpnia 2006 roku powódka ukończyła 56 rok życia i w tym okresie jej staż uprawniał ją do uzyskania prawa do emerytury.

Dokonując analizy przepisu art. 10 ust. 1 a ustawy o pracownikach urzędów państwowych w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, że na podstawie Decyzji Szefa Kancelarii S. z dnia 17 sierpnia 2006 roku doszło do reorganizacji urzędu, wbrew twierdzeniom pozwanego, nie wiązała się ona jednak z likwidacją stanowiska zajmowanego przez powódkę. Po wejściu w życie reorganizacji, w strukturze Wydawnictwa S. utrzymane zostało stanowisko dyrektora i jednego wicedyrektora, które to stanowisko powierzone zostało przez pozwanego osobie spoza wydawnictwa – T. G. Ustalenie to stanowiło, w ocenie Sądu, podstawę dla uwzględnienia powództwa w zakresie przywrócenia na poprzednie warunki pracy.

W zakresie roszczeń dotyczących wypłaty przez pozwaną różnicy między obecnie, a poprzednio otrzymywanym wynagrodzeniem, Sąd powołał przepisy art. 39, 45 § 1 oraz 47 w związku z art. 42 k.p., wskazując, że art. 39 k.p., na który powołuje się powódka, domagając się w trybie art. 47 k.p. wyrównania wynagrodzenia przewiduje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów pracownikom, którym brakuje mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W przedmiotowej sprawie, wynikający z art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych obowiązek stosowania wobec urzędników państwowych szczególnej ochrony w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy dotyczy jedynie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy urzędnika państwowego, nie odnosi się natomiast do modyfikacji tego stosunku w trybie art. 10 tej ustawy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że odpowiednie zastosowanie w niniejszej sprawie znajdzie zdanie pierwsze art. 47 k.p., a tym samym brak jest podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za cały czas jego

obniżenia. Z uwagi natomiast na to, że okres wypowiedzenia powódki wynosił 3 miesiące, Sąd na podstawie art. 47 k.p. zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres 1 miesiąca.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka oraz pozwany.

Pozwany zaskarżając pkt 1,2 oraz 4 wyroku wniósł o zmianę powyższego orzeczenia w zakresie uwzględniającym powództwo poprzez oddalenie powództwa w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się uznaniem przez Sąd, że pozwany pracodawca nie wykazał, że przywrócenie powódki na dotychczasowe stanowisko pracy jest niemożliwe i niecelowe oraz naruszenie prawa materialnego: poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych wskutek uznania, że spełnienie koniecznej do przeniesienia urzędnika państwowego mianowanego przesłanki likwidacji stanowiska zajmowanego przez tego urzędnika następuje wyłącznie w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska służbowego, które urzędnik zajmował przed przeniesieniem, a także poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 w związku z art. 5 k.p. wskutek uwzględnienia żądania powódki przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy przeniesienie powódki na inne stanowisko służbowe nie naruszało przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

W uzasadnieniu wniesionej apelacji przez stronę pozwaną podkreślono m.in., że zdaniem skarżącego ustawodawca używając określenia "likwidacja stanowiska", nie zastrzegł, że chodzi wyłącznie o likwidację stanowiska służbowego, oznaczającą usunięcie stanowiska ze struktury organizacyjnej urzędu, a więc do spełnienia przesłanki likwidacji stanowiska, o której mowa w art. 10 ust. 1a ustawy o przesłankach urzędów państwowych, wystarczająca jest likwidacja konkretnego stanowiska.

Apelację od wyroku wniosła także powódka. Zaskarżając orzeczenie w punktach 3 i 4 zarzuciła ona, że Sąd Rejonowy wydając przedmiotowy wyrok naruszył art. 47 k.p. w szczególności zd. 2 oraz art. 39 w związku z art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych w zw. z art. 42 k.p. oraz art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych poprzez ich błędną wykładnię i w

konsekwencji niezastosowanie oraz oddalenie powództwa o wyrównanie pełnego wynagrodzenia za cały czas pozostawania na innym stanowisku pracy. Dodatkowo powódka wskazała na ewentualne naruszenie przez Sąd art. 471 k.c., w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i niezasądzenie wyrównania pełnego wynagrodzenia za cały czas pozostawania na innym stanowisku. Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części i uwzględnienie powództwa w całości, tj. zasądzenie od powódki od marca 2007 roku kwoty 1.708 zł. miesięcznie jako różnicy w wynagrodzeniu oraz kwoty 434 zł. miesięcznie, jako różnicy w wysokości przysługującego powódce dodatku s..

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła m.in., że skoro podlega ochronie z art. 39 k.p., to nie ulega wątpliwości, że jej sytuacja jako pracownika urzędu państwowego przeniesionego na inne stanowisko, któremu obniżono wynagrodzenie, jest identyczna z sytuacją pracownika, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy. Zdaniem apelującej również dodatek s. jest składnikiem wynagrodzenia powódki, bowiem otrzymywała go przez okres zatrudnienia w wysokości od 10% do 20% , a obecnie jest on liczony od niższej podstawy z momentem przeniesienia na niższe stanowisko głównego specjalisty.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniosł o jej oddalenie w całości. Pozwany zarzucił powódce nieprawidłową interpretację przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych, wskazując, że słuszne było rozumowanie Sądu, zgodnie z którym przy przeniesieniu na inne stanowisko urzędnik mianowany, którego stosunek pracy jest regulowany ustawą o pracownikach urzędów państwowych , nie może na podstawie art. 16 tej ustawy domagać się ochrony przysługującej pracownikowi w wieku przedemerytalnym, o której mowa w art. 39 k.p. Odnosząc się do zaskarżenia przez powódkę orzeczenia w zakresie nieprzyznania jej przez Sąd dodatku [...] pozwany podniósł, że jego uznaniowy charakter wyklucza możliwość dochodzenia go przed sądem. Ponadto, nie pozwala on również na hipotetyczne wyliczenie wysokości dodatku [...], w szczególności poprzez zastosowanie uśrednionej wysokości tego dodatku, przyznawanego powódce w okresie, kiedy zajmowała stanowisko wicedyrektora Wydawnictwa S. i obecnie.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej, powódka wniosła o jej oddalenie i podtrzymała stanowisko i wnioski zawarte w swojej apelacji.

Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy wyrokiem z dnia 22 grudnia 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty po 1.708 zł. miesięcznie tytułem wynagrodzenia za cały okres od dnia 1 marca 2007 r. do dnia podjęcia pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, w pozostałej części oddalił apelację powódki, a apelację pozwanej oddalił w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził i ocenił materiał dowodowy w sprawie oraz dokonał poprawnej wykładni art. 10 ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 45 § 1 w związku z art. 5 k.p. w zakresie roszczenia powódki o przywrócenie jej na poprzednio zajmowane stanowisko pracy. W powyższym zakresie słuszne są ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi spełnienie koniecznej do przeniesienia urzędnika państwowego mianowanego przesłanki likwidacji stanowiska zajmowanego przez tego urzędnika następuje wyłącznie w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska służbowego, które urzędnik zajmował przed przeniesieniem.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej Sąd Okręgowy przywołał orzecznictwo NSA dotyczące wykładni pojęcia „likwidacja stanowiska” i stwierdził, że Sąd Rejonowy słusznie uznał twierdzenia pozwanego za błędne, gdyż w toku postępowania ustalił, że stanowisko zajmowane przez powódkę nadal pozostaje w strukturze organizacyjnej Wydawnictw S., a pozwany nie wykazał, aby przywrócenie powódki na poprzednie stanowisko pracy było niemożliwe i niecelowe. Likwidacja stanowiska w rozumieniu art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych następuje wyłącznie w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska służbowego, które urzędnik zajmował przed przeniesieniem. Podkreślił także, że Sąd Rejonowy ma rację uznając, iż pozwany winien przyjąć przy dokonywanych zmianach organizacyjnych kryteria doboru pracowników uwzględniające przysługującą im szczególną ochronę, czego nie uczynił. Powódka, jako osoba objęta ochroną z art. 39 KP, przy podjętych przez pozwanego zmianach struktury urzędu korzystała ze szczególnej ochrony, czego pozwany w ogóle nie uwzględnił. Sąd drugiej instancji uznał także, że

materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu został oceniony w sposób prawidłowy, a Sąd nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów.

Odnosząc się do apelacji wniesionej przez powódkę Sąd uznał, że zasługuje ona na częściowe uwzględnienie i stwierdził, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie znajduje art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p., a w związku z tym, powódce przysługuje wyrównanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania na innym stanowisku. Sąd Okręgowy przychylił się do podniesionej przez powódkę argumentacji, zgodnie z którą sytuacja pracownika urzędu państwowego przeniesionego przez pracodawcę na inne stanowisko, któremu obniżono w związku z tym wynagrodzenie jest identyczna z sytuacją pracownika, któremu na podstawie art. 42 k.p. wypowiedziano warunki pracy i płacy. W tym kontekście Sąd przywołał także orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopad 2007 r., (SK 18/05), które daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia szkody wynikłej z bezpodstawnych działań pracodawcy. Sąd uznał, że analogiczną funkcję pełni art. 47 k.p., pozwalający dochodzić pracownikowi odszkodowania od pracodawcy.

Sąd drugiej instancji zauważył także, że dodatek [...], jako składnik wynagrodzenia przyznawany przez pracodawcę indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, po upływie miesiąca, na podstawie oceny pracy wykonanej przez pracownika w danym miesiącu ma charakter całkowicie uznaniowy, w związku z tym brak jest podstaw pozwalających przyjąć wysokość tego składnika wynagrodzenia, ustalając ją jako proste przełożenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez powódkę.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w części uwzględniającej apelację powódki i przyznającej jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy oraz w części oddalającej apelację pozwanej, wnosząc o jego uchylenie w zaskarżonej części oraz oddalenie apelacji powódki w zakresie uwzględnionym przez Sąd drugiej instancji i uwzględnienie w całości apelacji strony pozwanej, albo o uchylenie wyroku w części zaskarżonej oraz przekazanie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego:

- poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych wskutek uznania, że spełnienie koniecznej do przeniesienia urzędnika państwowego mianowanego przesłanki likwidacji stanowiska zajmowanego przez tego urzędnika następuje wyłącznie w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska, które urzędnik zajmował przed przeniesieniem;
- poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i w związku z art. 47 k.p. oraz niezastosowanie art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, wskutek przyjęcia, że sytuacja prawna urzędnika państwowego mianowanego, któremu w związku z przeniesieniem na inne stanowisko służbowe obniżono wynagrodzenie, jest identyczna z sytuacją pracownika, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że powódce, której brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, przysługuje wyrównanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania na stanowisku, na które została przeniesiona.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie czy do uznania spełnienia przesłanki likwidacji stanowiska, o której mowa w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, konieczne jest usunięcie ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska, które urzędnik mianowany zajmował przed przeniesieniem, czy też wystarczy faktyczne zniesienie konkretnego miejsca pracy zajmowanego przez urzędnika, skutkujące zmniejszeniem liczby etatów na danym stanowisku, które nie spowoduje zmian w strukturze organizacyjnej urzędu. Podkreśliła, że w urzędzie doszło do reorganizacji skutkującej zmianą struktury organizacyjnej i zmniejszeniem ilości wydziałów a konkretne stanowisko zajmowane przez powódkę przed przeniesieniem już nie istnieje, zakres obowiązków nowego wicedyrektora jest bowiem „całkowicie różny”.



Skarżąca, przywołując orzecznictwo NSA dotyczące art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, podkreśliła także, że ustawa ta zawiera wyczerpującą regulację dotyczącą zmiany stosunku pracy urzędników mianowanych, a zatem stosowanie przepisów Kodeksu pracy na podstawie art. 5 k.p. jest wyłączone. Przywołała także orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące odrębności stosunków pracy pracowników mianowanych, zwłaszcza w zakresie zmiany treści stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie występują dwa zagadnienia prawne. Pierwsze dotyczy interpretacji ustawowego pojęcia „likwidacji stanowiska zajmowanego przez urzędnika” (art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych). Sąd Okręgowy przyjął, że likwidacja stanowiska zajmowanego przez urzędnika „następuje wyłącznie w przypadku usunięcia ze struktury organizacyjnej urzędu stanowiska służbowego, które urzędnik zajmował przed przeniesieniem”. Sąd Okręgowy uzasadnił tę interpretację powołując się na orzeczenie NSA z dnia 23 maja 1995 r., II S.A. 687/95, który uznał, że „przez likwidację stanowiska pracy uzasadniająca przeniesienie mianowanego urzędnika państwowego na inne stanowisko służbowe, odpowiadające jego kwalifikacjom, należy rozumieć faktyczne zniesienie dotychczasowego miejsca pracy pracownika. Tylko wówczas bowiem zachodzi niemożliwość dalszego jego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, o której mowa w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych”.

Stanowisko Sądu Okręgowego jest dalej idące niż przyjął to NSA, który ogranicza to pojęcie do „faktycznego zniesienia dotychczasowego miejsca pracy pracownika”, natomiast - zdaniem Sądu Okręgowego – stanowisko to musi ponadto zostać usunięte ze struktury organizacyjnej urzędu, co może nastąpić w drodze odpowiedniego aktu właściwej władzy administracyjnej. Zatem w sytuacji, kiedy decyzją Szefa Kancelarii S. ograniczono liczbę stanowisk z kilku wicedyrektorów Wydawnictwa S., z których jedno zajmowała powódka, do jednego - w ocenie Sądu nie doszło do likwidacji stanowiska wicedyrektora w rozumieniu art. 10 ust. 1a

ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Pogląd ten nie jest trafny.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na pojęcie „stanowiska służbowego”. Składa się na nie szereg elementów. W przede wszystkim jest to wyodrębnienie organizacyjne danego stanowiska, także poprzez umiejscowienie go w hierarchii stanowisk danej jednostki organizacyjnej. Można w tym kontekście mówić o wyodrębnieniu wertykalnym. Szczególną postacią takiego wyodrębnienia jest powierzenie np. funkcji kierowniczej. Drugim istotnym elementem jest zakres zadań charakterystyczny dla danego stanowiska. Jest ono w ten sposób wyodrębnione horyzontalnie, zgodnie z zasadą specjalizacji. W odniesieniu do stanowisk tego samego szczebla (z hierarchicznego punktu widzenia) i zbliżonych przedmiotowo zadań (specjalizacja I stopnia) można następnie wskazać kryterium kwalifikacji wymaganych dla pełnienia określonych funkcji (specjalizacja II stopnia). Uzupełniająco można także wskazać, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r. (I PK 161/04, OSNP 2006/1-2/7), że pojęcie stanowiska służbowego w rozumieniu art. 10 ust. 1a i 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych oprócz nazwy urzędu i funkcji, obejmuje również miejscowość, w której urzędnikowi wyznaczono wykonywanie pracy.

Dopiero w odniesieniu do tak określonego stanowiska służbowego, którego uzewnętrznieniem jest nazwa stanowiska, można rozważać kwestię jego likwidacji. W przypadku pozwanej reorganizacja obejmowała nie tylko zmniejszenie liczby stanowisk wicedyrektorów, ale również zmianę zakresu zadań i w konsekwencji zmianę w zakresie wymagań kwalifikacyjnych stawianych osobie mającej zająć zreorganizowane stanowisko wicedyrektora. Mając na uwadze wyżej przedstawione spostrzeżenia dotyczące pojęcia „stanowiska służbowego” należy uznać, że zmiany te oznaczały w istocie likwidację istniejących stanowisk, w tym zajmowanego przez powódkę, i stworzenie nowego. Decydujące znaczenie ma bowiem nie nazwa stanowiska, która często z konieczności ma dość ogólny charakter, ale zakres obowiązków i zadań oraz związane z tym wymogi kwalifikacyjne, tak dotyczące wiedzy i umiejętności, jak i innych właściwości (określone zdolności, cechy charakteru itp.).

Drugie zagadnienie prawne dotyczy zastosowalności do pracowników urzędów państwowych przepisów powszechnego prawa pracy, chroniących

trwałość (niezmiennność) zatrudnienia. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na szczególny charakter zatrudnienia pracowników służby państwowej, w tym mianowanych urzędników państwowych. W cytowanym już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r. zauważono w tym kontekście, że jedną z istotnych cech stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania jest stabilność zatrudnienia. Jest to cecha istotna ze względu na to, że zatrudnienie na tej podstawie stosowane jest często wobec pracowników, którzy wykonują zadania o charakterze publicznym, wymagające pewnej niezależności, a w każdym razie niepodatności na obawę o utratę miejsca pracy. Z drugiej strony rodzaj wykonywanych przez pracownika zadań może powodować konieczność jego większej dyspozycyjności i niemożliwość przedkładania ochrony jego zatrudnienia nad ważne potrzeby publiczne lub społeczne. Z kolei w wyroku z dnia 26 czerwca 2007 r. (I PK 18/07, OSNP 2008/15-16/221) podkreślono, że owa szczególna podległość służbowa, stanowiąca cechę charakterystyczną stosunków służbowych, idzie dalej niż podporządkowanie pracownika w umownych stosunkach pracy. O ile bowiem w umownych stosunkach pracy zmiana istotnego elementu umowy o pracę jakim jest zajmowane stanowisko i miejsce pracy może zostać przeprowadzona jedynie w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego, uregulowanego art. 42 k.p., o tyle w stosunkach służbowych zmiany takie dokonywane są z reguły w drodze jednostronnego aktu pracodawcy, względnie organu nadrzędnego nad pracodawcą, upoważnionego ustawą do dokonania tej czynności. W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że kwestie te są regulowane pragmatykami pracowniczymi i w tym zakresie nie znajdują zastosowania przepisy Kodeksu pracy. W konsekwencji nie znajdują też zastosowania kodeksowe przepisy ochronne ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków pracy. Przepisy pragmatyk zawierają w tym względzie własne rozwiązania, przewidujące bardzo ograniczoną ochronę, np. dla kobiet ciężarnych. Oznacza to, że uzasadnione są zarzuty skargi kasacyjnej strony pozwanej naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i w związku z art. 47 k.p. oraz art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Należy zauważyć, że zarówno orzecznictwo, jak i doktryna (por. A. Dubowik, Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS nr 9/2007, str. 18) stoją na

ustalonym stanowisku, że regulacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych ma charakter szczególny i autonomiczny. Wprawdzie art. 16 ustawy stanowi, iż postanowienia ustawy w zakresie nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy (rozdział 2) nie naruszają przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, ale przepis ten należy wyklądać ściśle, tj. tylko w odniesieniu do ewentualnego stosowania przepisów o ochronie szczególnej, związanej z sytuacją osobistą lub rodzinną pracownika, względnie pełnionymi przez niego funkcjami, a nie jako generalne dopuszczenie stosowania przepisów powszechnego prawa pracy w zakresie nieuregulowanym pragmatyką. Należy bowiem mieć na uwadze, że unormowanie dotyczące nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym, zawarte w rozdziale 2 powyższej ustawy, jest pełne (z uwzględnieniem wyjątków określonych w art. 14 ust. 4 i art. 16), a co za tym idzie stosowanie w tym zakresie przepisów kodeksu pracy na zasadzie art. 5 k.p. jest wyłączone (por. wyrok NSA z dnia 19 kwietnia 1984 r., II SA 451/84, ONSA 1984/1/43). Trzeba zaznaczyć, że art. 5 k.p. dopuszcza stosowanie przepisów kodeksu tylko w sytuacji braku regulacji w danym zakresie, tymczasem ustawa o pracownikach urzędów państwowych reguluje wyczerpująco kwestie związane z nawiązaniem, rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy, odsyłając tylko w odniesieniu do określonych sytuacji (ochrona szczególna w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy – art. 16) do regulacji kodeksowej. W pozostałym zakresie należy stosować przepisy ustawy jako *lex specialis*.

Z przytoczonych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/