

Wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r.

I PKN 213/00

Pracownikowi mianowanemu, z którym rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 58 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) w związku z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 3, poz. 214 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953) nie służy roszczenie o ponowne zatrudnienie przewidziane w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2001 r. sprawy z powództwa Barbary J. przeciwko Starostwu Powiatowemu w K. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 21 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu powódki Barbary J. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 21 grudnia 1999 r. [...], którym zmieniono (oddalając jej powództwo) wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kwidzynie z dnia 18 października 1999 r. [...].

Powódka domagała się nakazania stronie pozwanej nawiązania z nią umowy o pracę. Sąd Pracy w uwzględnieniu jej żądania nakazał pozwanemu Starostwu Powiatowemu w K., aby zatrudnił ją w tej samej grupie zawodowej, w której była zatrud-

niona w dniu 30 kwietnia 1999 r. Powódka była zatrudniona na podstawie mianowania w ówczesnym Urzędzie Wojewódzkim w E. na stanowisku inspektora wojewódzkiego w Wydziale Geodezji i Gospodarki Gruntami. Z dniem 1 maja 1997 r. stała się pracownikiem Wydziału Geodezji, Kartografii, Katastru i Nieruchomości. Pismem z dnia 6 listopada 1998 r. powiadomiono ją, iż z dniem 1 stycznia 1999 r. stanie się pracownikiem Starostwa Powiatowego w K. Na mocy decyzji z dnia 23 grudnia 1998 r. ówczesnego Wojewody E. powódka została powołana na stanowisko Kierownika Zakładu Obsługi Zasobu Geodezyjnego i Kartograficznego w K. W styczniu 1999 r. strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę (ze skutkiem na 30 kwietnia 1999 r.) powódce oraz W.P., H.G., M.K., A.W., E.Ż., wskazując jako przyczynę zmniejszenie zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi oraz przyczyny ekonomiczne (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Od wypowiedzenia tego powódka nie odwołała się. Strona pozwana zawarła nowe umowy o pracę z H.G., M.B.-Ż., M.K., E.Ż. Osoby te zostały zatrudnione począwszy od 1 kwietnia 1999 r. w Wydziale Geodezji, Kartografii, Katastru i Gospodarki Nieruchomościami. Począwszy od 26 maja 1999 r. w Wydziale Geodezji, Kartografii, Katastru i Gospodarki Nieruchomościami pozwany zatrudnił także Krzysztofa D. Krzysztof D. został zatrudniony w tej samej grupie zawodowej, w jakiej była zatrudniona powódka.

Rozstrzygając sprawę Sąd Pracy miał na uwadze, że stosownie do przepisów art. 52 – 54 i 56 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872) pracownicy określonych w tych przepisach jednostek stali się z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami odpowiednich jednostek, które zostały wskazane przez przepisy tej ustawy. Stosownie do art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do pracy. Pracownik może zgłosić zamiar powrotu do pracy także w pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy (co uczyniła powódka). Okolicznością bezsporną było, iż Krzysztof D. został zatrudniony w tej samej grupie zawodowej, w której była zatrudniona powódka. Powódka była pracow-

nikiem mianowanym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.). Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie (art. 13 ust. 1 ustawy z 16 września 1982 r.). Według Sądu Pracy wskazanie błędnego przepisu w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy nie doprowadziło do zmiany statusu pracowniczego powódki z pracownika mianowanego na pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. „Po upływie okresu wypowiedzenia nie może być dalej traktowana jako pracownik mianowany, co podnosił pozwany, gdyż zachowała swoje uprawnienia jedynie do dnia wypowiedzenia”.

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie, przyjmując, iż Sąd Pracy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, jednakże dokonał niewłaściwej wykładni przepisów prawa. Istota sporu w jego ocenie sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy powódce przysługuje roszczenie z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz o zakres zastosowania dyspozycji z art. 17 tej ustawy. Z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wynika, że roszczenie o ponowne zatrudnienie przysługuje pracownikowi, z którym zakład pracy rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, jej art. 17 stanowi zaś, że przepisów jej nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Powódka jako inspektor wojewódzki była pracownikiem mianowanym stosownie do art. 57 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Urząd Wojewódzki w E. zawiadomił ją, że z dniem 1 stycznia 1999 r. stanie się pracownikiem Starostwa Powiatowego w K. Z art. 58 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. wynika, że pracownicy, o których mowa w jej art. 52-54 i 56, zachowują uprawnienia pracownicze wynikające z aktów, na podstawie których powstał ich stosunek pracy przed dniem 1 stycznia 1999 r. (więc także na podstawie aktów mianowania). W dniu 28 stycznia 1999 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Strona pozwana sama podczas procesu przyznała, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób nieprawidłowy, albowiem ustawa z 28 grudnia 1989 r. nie ma zastosowania do pracowników mianowanych. Sąd Pracy w swoich rozważaniach przyjął, że właściwe określenie podstawy prawnej

powinno wskazywać na art. 13 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. stanowi samodzielną podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem mianowanym, jakim była powódka. O prawidłowości takiego toku rozumowania przesądza - jego zdaniem - sama treść wskazanego przepisu, który w zdaniu drugim wskazuje, że w takim wypadku art. 41¹ KP stosuje się odpowiednio, oraz treść art. 58 ust. 5 pkt 1, który przyznaje pracownikom mianowanym, z którymi rozwiązano stosunek pracy za wypowiedzeniem, świadczenie pieniężne przewidziane w art. 13¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. Według Sądu drugiej instancji Sąd Pracy dokonał wykładni przepisów prawa nie dostrzegając, że art. 58 ust. 3 ustawy z 13 listopada 1998 r. stanowi dla pracodawcy samodzielną podstawę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym. Ustawa z 13 października 1998 r. wyraźnie wyróżnia odrębną kategorię pracowników z art. 58 ust. 1, którzy w związku z jego treścią pozostają niejako w "zawieszeniu", czy też do "dyspozycji" nowych jednostek organizacyjnych, do których zostali przeniesieni z dniem 1 stycznia 1999 r. Ustawa w odniesieniu do tej grupy pracowniczej ma zastosowanie tylko czasowe. Tak było również w przypadku powódki. W okresie po 30 czerwca 1999 r. zastosowanie jak dawniej znajdują przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Zasadne jest stanowisko Sądu Pracy, że ustawodawca dążył do pewnego określonego stanu, w którym w jednostkach samorządowych nie ma pracowników mianowanych. Z tego należało wyciągnąć wniosek, że w stosunku do tej kategorii pracowników ustawodawca wprowadza szczególne unormowania wykluczające zastosowanie innych przepisów. Tym samym błędna jest w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych argumentacja apelacji, że strona pozwana jako podstawę wypowiedzenia powinna była wskazać art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. W konsekwencji nie można było zastosować art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., bowiem przepis ten wyraźnie wskazuje, że ma zastosowanie jedynie w stosunku do pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy. Skoro zatem właściwą podstawą rozwiązania stosunku pracy z powódką jako pracownikiem mianowanym był art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r., to nie można było zastosować przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., albowiem przepisy te odnoszą się tylko i wyłącznie do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy na mocy tejże ustawy.

Kasacja zaskarżonemu wyrokowi zarzuca, że narusza on art. 58 ust. 4 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną „przez przyjęcie, że pracownicy dotychczasowych urzędów wojewódzkich zachowują uprawnienia pracownicze wynikające z aktów na podstawie których powstał ich stosunek pracy przed dniem 1 stycznia 1999 r. więc także aktów mianowania do dnia wygaśnięcia stosunku pracy, o którym to wygaśnięciu mówi art. 58 ust. 1 ustawy - w warunkach wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę”. Kasacyjny zarzut dotyczy także naruszenia art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przez przyjęcie, że przepis ten nie ma zastosowania do powódki, oraz jej art. 12, przez uznanie, że nie ma podstaw do wyłączenia zastosowania go do powódki.

Sąd Najwyższy miał na uwadze, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej są częściowo uzasadnione, jednakże ze względu na to, że zaskarżony nią wyrok mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (art. 393¹² in fine KPC), nie została ona uwzględniona. W toku postępowania przedstawione zostały trzy różne sposoby wykładni przepisów wchodzących w rachubę w związku z rozstrzyganym sporem. Strona powodowa, podobnie jak i Sąd pierwszej instancji, są zdania, że z chwilą wypowiedzenia umowy o pracę powódka utraciła status pracownika mianowanego, gdyż zgodnie z art. 58 ust. 4 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. pracownicy wymienieni w art. 52-54 i 56 tej ustawy, a więc i powódka, zachowują uprawnienia pracownicze wynikające z aktów, na podstawie których powstał ich stosunek pracy przed dniem 1 stycznia 1999 r. (w przypadku powódki wynikające z aktu mianowania) do dnia wypowiedzenia (o którym mowa w art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r.). Od chwili więc wypowiedzenia jej stosunku pracy powódka przestała być pracownicą mianowaną i wobec tego nie ma do niej zastosowania wyłączenie przewidziane w art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i tym samym nie ma też przeszkód do zastosowania do niej art. 12 tej ustawy, przyznającego pracownikowi zwolnionemu z pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy prawo do ponownego zatrudnienia. Według poglądu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powódki nie należy traktować jako pracownika mianowanego (od chwili wypowiedzenia jej stosunku pracy), jednakże nie mają do niej zastosowa-

nia przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r., bo nie została ona zwolniona z pracy na jej podstawie, lecz na podstawie art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r., a przepis ten jakoby stanowi samodzielny podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym. Wreszcie - według stanowiska prezentowanego przez stronę pozwaną - z art. 58 ust. 4 pkt 3 nie wynika, że pracownik mianowany z chwilą wypowiedzenia mu umowy o pracę traci status takiego pracownika, gdyż następuje to dopiero z chwilą rozwiązania stosunku pracy. Ten ostatni pogląd zdaniem Sądu Najwyższego jest trafny, a to oznacza, iż do powódki jako pracownicy mianowanej miał zastosowanie art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i tym samym nie służyło jej przewidziane w art. 12 tej ustawy prawo do ponownego zatrudnienia. Tym samym też oddalenie jej powództwa przez Sąd drugiej instancji było uzasadnione. Zdaniem Sądu Najwyższego pogląd prawny przedstawiony przez Sąd drugiej instancji jako fundament przyjętego rozstrzygnięcia nie jest jednakże prawidłowy. Nie ma bowiem powodów do tego, by uważać, że art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. stanowi samodzielny podstawę do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami (w tym z pracownikami mianowanymi), skoro ustawodawca w przepisie tym wyraźnie takiej reguły nie sformułował. Zawarte w nim zastrzeżenie dotyczące odpowiedniego stosowania art. 41¹ KP nie jest wystarczające dla uzasadnienia takiej tezy, jeżeli na uwadze mieć chociażby to, że przepis ten dotyczy tylko umów o pracę, a przy tym nie wyklucza stosowania art. 30 § 4 KP, który przewiduje konieczność zamieszczania w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Pogląd Sądu drugiej instancji staje się dodatkowo tym bardziej nieuzasadniony, jeżeli na uwadze mieć, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99 (OTK 2000 nr 2, poz. 59) uznał, że art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r., w zakresie w jakim nakazuje odpowiednie stosowanie art. 41¹ KP, jest niezgodny z art. 12, art. 32 Konstytucji RP oraz art. 11 Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125). Stanowisko Trybunału Konstytucyjnego musi bowiem mieć pośrednio także wpływ na wykładnię całości unormowania art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. Ponadto przeciwko wykładni przyjętej w zaskarżonym wyroku przemawiają względy natury aksjologicznej i funkcjonalnej (związane z potrzebą minimalizowania negatywnych dla pracowników skutków wynikających z rygoryzmu przyję-

tych rozwiązań eliminujących trwałość czy też ochronę ich stosunków pracy w związku z reformą administracji publicznej).

Z przepisów art. 52-54 i 56 ustawy z 13 października 1998 r. wynika, że pracownicy określonych w nich urzędów (biur) stają się pracownikami innych urzędów (jednostek organizacyjnych). Oznacza to, że z mocy ustawy w ich stosunkach pracy następuje jedynie zmiana po stronie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy), podobnie jak jest to w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ § 1 KP). Co do zasady ani forma ani treść ich stosunku pracy nie ulega zmianie, bo zmiany takie muszą wynikać z wyraźnego postanowienia prawa. Poza zmianą po stronie pracodawcy stosunki pracy pracowników objętych regulacjami art. 52-54 i 56 ustawy z 13 października 1998 r. nie ulegają modyfikacji. Od tej reguły ustawodawca wprowadza wprawdzie odstępstwa (art. 58 ustawy z 13 października 1998 r.), ale są to tylko takie odstępstwa, które wyraźnie zostały ustanowione przez ustawodawcę. Oznacza to, że jeżeli przejście do innego urzędu dotyczy pracownika mianowanego, to przechodzi on do niego jako pracownik mianowany, czyli z zachowaniem swojego statusu prawnego (niezależnie od tego czy w danym urzędzie przepisy przewidują możliwość mianowania pracowników). Status taki zachowuje on aż do rozwiązania jego stosunku z mianowania lub do jego wygaśnięcia albo przekształcenia w wyniku przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 58 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r.). Oznacza to, że czym innym jest zachowanie statusu prawnego pracownika mianowanego (wynika to z przyjęcia we wskazanych wyżej przepisach zasady „stania” się z mocy prawa pracownikiem nowego pracodawcy), a czym innym jest zachowanie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku z mianowania przed dniem 1 stycznia 1999 r., bo zgodnie z wyraźnym przepisem pracownik mógł z nich korzystać jedynie do dnia wypowiedzenia (art. 58 ust. 4 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r.). Innymi słowy powódka jako pracownik mianowany zachowała uprawnienia wynikające z aktu mianowania do dnia wypowiedzenia jej umowy o pracę, jednakże pracownikiem mianowanym była aż do momentu rozwiązania się jej stosunku pracy. W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że pracownik mianowany, z którym rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 58 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. w związku z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ponieważ nie przestaje być pracownikiem mianowanym z chwilą złożenia mu wypowiedzenia stosunku pracy, objęty jest regulacją art. 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i w związku z tym nie służy mu roszczenie o ponowne zatrudnienie przewidziane w art. 12 tej ustawy. Oznacza to, że kasacyjne zarzuty naruszenia art. 58 ust. 4 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. (w kasacji nie zarzucono naruszenia art. 58 ust. 3 tej ustawy, a właśnie ten przepis stanowił dla Sądu drugiej instancji podstawę rozstrzygnięcia, zgodnie z rozumowaniem, że skoro wypowiedzenie dokonane na jego podstawie nie jest wypowiedzeniem na podstawie ustawy z 28 grudnia 1989 r., to do powódki nie może mieć tym samym zastosowania jej art. 12), jak również zarzut naruszenia art. 12 i 17 ustawy z 28 grudnia 1989 r., są bezpodstawne, a zaskarżony wyrok mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====