

**Wyrok z dnia 1 kwietnia 2004 r.**

**III PK 4/04**

**Do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym asesorem sądowym (art. 115 § 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych, jednolity tekst: Dz.U. z 1994 r. Nr 7, poz. 25 ze zm.) stosuje się odpowiednio art. 41 i 50 § 3 k.p. Nie stosuje się natomiast art. 13 ust. 1 i art. 14 ust. 1-3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2004 r. sprawy z powództwa Alicji S. przeciwko Sądowi Rejonowemu w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 2 października 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy w Rzeszowie-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 17 lipca 2003 r. [...] oddalił powództwo Alicji S. przeciwko Prezesowi Sądu Okręgowego w R. i Sądowi Rejonowemu w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została z dniem 17 lipca 2000 r. mianowana asesorem w Sądzie Rejonowym w R. Minister Sprawiedliwości powierzył jej pełnienie czynności sędziowskich w tym Sądzie na okres dwóch lat, a następnie do dnia 16 stycznia 2003 r. W dniu 19 listopada 2002 r. kolegium Sądu Okręgowego w

R., po zapoznaniu się z wynikami wizytacji, negatywnie zaopiniowało kandydaturę powódki na stanowisko sędziego Sądu Rejonowego w R. Decyzją z dnia 5 grudnia 2002 r. Minister Sprawiedliwości wypowiedział powódce stosunek służbowy i zwolnił ją ze stanowiska asesora w pozwanym Sądzie Rejonowym w R. Pismo to zostało doręczone powódce 5 maja 2003 r. Powódka otrzymała również pismo Prezesa Sądu Okręgowego w R. informujące, że jej stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2003 r. Od 5 do 16 maja 2003 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Po 16 stycznia 2003 r. nie świadczyła pracy, korzystając ze zwolnienia z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby. Krajowa Rada Sądownictwa dokonała oceny kandydatury powódki, lecz jej osoba nie została przedstawiona do powołania na stanowisko sędziego, gdyż uzyskała mniej głosów niż równolegle oceniany inny kandydat.

Dokonując materialnoprawnej oceny powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że stosunek zatrudnienia powódki jako asesora sądowego był w całości uregulowany przepisami ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (stosownie do art. 201 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych) i wobec tego nie można do jej sytuacji pracowniczej stosować przepisów Kodeksu pracy. Regulacja zawarta w Prawie o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. nie zawierała szczegółowych unormowań precyzujących tryb, sposób, przyczyny lub terminy rozwiązania stosunku pracy z mianowanym asesorem sądowym, poza przepisem art. 115 § 4 uprawniającym Ministra Sprawiedliwości do zwolnienia asesora sądowego za wypowiedzeniem po uzyskaniu zgody kolegium sądu okręgowego. Jednak to skąpe unormowanie kompleksowo regulowało sposób zwolnienia asesora sądowego, a przepis art. 5 k.p. nie dawał podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów o pracę do stosunku pracy wykreowanego w drodze mianowania. Sąd uznał, że powołane przez powódkę argumenty, iż doszło do naruszenia przepisów art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 5 k.p. i art. 41 k.p., nie mogą zostać uwzględnione, ponieważ przepisy te odnoszą się wyłącznie do rozwiązywania stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę, tymczasem powódki z żadnym z pozwanych nie łączyła umowa o pracę, jej stosunek zatrudnienia powstał bowiem w drodze mianowania. Stosunek pracy z mianowania jest na tyle specyficznym stosunkiem pracy, że Kodeks pracy - poza art. 5 i art. 76 - nie zawiera żadnych regulacji dotyczących mianowania, pozostawiając szczegółowe regulacje ustawom pozakodeksowym. W tym kontekście jako nieporozumienie ocenił

Sąd Rejonowy roszczenie powódki „o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę”. Sąd stwierdził, że w stosunku do pozwanego Prezesa Sądu Okręgowego w R. podstawą oddalenia powództwa był brak legitymacji biernej, bowiem zgodnie z treścią art. 3 k.p. oraz uchwałą Sądu Najwyższego z 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93 (OSNCP 1994 nr 6, poz. 123), pracodawcą powódki był pozwany Sąd Rejonowy w R.

Wyrok Sądu Rejonowego, w części dotyczącej oddalenia powództwa w stosunku do Sądu Rejonowego w R., zaskarżyła apelacją powódka. W apelacji zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 115 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych, art. 5 i art. 76 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 2, § 4 i § 5 k.p. i art. 41 k.p. oraz przepisów art. 175-179 Konstytucji RP, a także naruszenie przepisów procesowych w zakresie postępowania dowodowego, a przez to niewyjaśnienie istoty sprawy. Przeprowadzonym postępowaniem dowodowym nie objęto bowiem wykazu służbowego powódki oraz dokumentacji dotyczącej lustracji dokonanej przez Krajową Radę Sądownictwa, które wykazałyby całkowitą bezzasadność dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z 2 września 2003 r. [...] oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego jako bezzasadną. Sąd Okręgowy uznał, iż nie zachodzi żadna z podanych w apelacji podstaw, jak też branych pod rozwagę z urzędu, natomiast wyrok Sądu pierwszej instancji jest trafny i zgodny z prawem. Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zawarte w uzasadnieniu wyroku i przyjął je za własne, uznając, że w odniesieniu do asesora sądowego stosunek służbowy jest regulowany przepisami ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych i w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy, na które powołuje się powódka, nie mają zastosowania. Za prawidłowe uznał Sąd drugiej instancji stwierdzenie Sądu Rejonowego, że łączący strony stosunek pracy powstał na podstawie mianowania.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości pełnomocnik powódki, opierając kasację na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 115 § 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1994 r. Nr 7, poz. 25 ze zm.) w związku z art. 201 § 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.); art. 115 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r., art. 5 i 76 k.p., art. 30 § 1 pkt 2, § 4 i 5 k.p., art. 150 Prawa o ustroju sądów powszech-

nych z 1985 r. oraz art. 16 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.) i art. 41 k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 386 § 4 k.p.c.

Pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej Sądu Rejonowego w R. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku polegającą na zmianie wyroku Sądu Rejonowego w części dotyczącej pozwanego Sądu Rejonowego w R. poprzez uwzględnienie powództwa o „uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę”.

W ocenie powódki istnieje potrzeba dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, wskazanych w podstawach kasacji, o czym, zdaniem powódki, świadczy rozbieżność orzeczeń Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego w Rzeszowie na tle przedstawionych w kasacji poglądów Sądu Najwyższego i doktryny. Skarżąca stwierdza również, iż w sprawie występuje konieczność wyjaśnienia istotnego zagadnienia prawnego, które ostatecznie można sprowadzić do pytania, czy Prawo o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. w sposób kompleksowy reguluje kwestię rozwiązania stosunku pracy asesora sądowego i wyłącza zastosowanie przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych oraz Kodeksu pracy w tej materii, a ściślej, czy w akcie wypowiedzającym stosunek pracy asesorowi sądowemu należy wskazać przyczynę wypowiedzenia i czy to wypowiedzenie może nastąpić podczas urlopu wypoczynkowego jako okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że do stosunku pracy asesora sądowego, powstałego na podstawie mianowania, stosuje się jedynie przepisy Prawa o ustroju sądów powszechnych. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem miało być stwierdzenie, że zawarta w ustawie ustrojowej regulacja normatywna dotycząca statusu pracowniczego asesora sądowego jest kompletna, chociaż bardzo skąpa, nie ma zatem ani sposobu,

ani potrzeby przejścia na regulację Kodeksu pracy, dotyczącą zasadniczo umownych stosunków pracy (powstałych na podstawie umowy o pracę).

Tezę tę można byłoby podzielić wówczas, gdyby przepisy ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. faktycznie kompleksowo - choćby nawet lakonicznie - regulowały wszelkie kwestie związane z powstaniem i ustaniem stosunku pracy asesora sądowego. Tak jednak nie jest. Regulacja dotycząca nawiązania i rozwiązania stosunku pracy asesora sądowego, powstałego na podstawie mianowania, zawarta w Prawie o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. jest nie tylko lakoniczna, ale także ograniczona przedmiotowo.

Już w uzasadnieniu uchwały z 26 kwietnia 1991 r., I PZP 9/91 (OSNCP 1992 nr 2, poz. 27, z glosą A. Zielińskiego, PiP 1992 nr 6, s. 112), Sąd Najwyższy stwierdził, że ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie reguluje zagadnień stosunków pracy oraz wszystkich kwestii z nimi związanych w sposób wyczerpujący. Nie byłoby to zresztą możliwe zważywszy na to, że przepisy tej ustawy dotyczą sędziów, aplikantów i asesorów sądowych, kuratorów, komorników, referendarzy, sekretarzy oraz pracowników sądowych osobno niewymienionych. Nie jest to grupa pracownicza jednorodna, różnicuje ją poważnie status oraz zakres obowiązków i uprawnień. Odesłanie do przepisów innych aktów prawnych, zawarte w art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r., należy rozpatrywać z uwzględnieniem tego, że odnosi się ono do tych wszystkich pracowników, których wymieniono, wszakże w niejednakowym zakresie. Prawo o ustroju sądów powszechnych zawiera szczegółowe uregulowania prawne dotyczące sędziów i te przepisy mają oczywiście pierwszeństwo w stosowaniu do tej właśnie grupy zawodowej. Dopiero w braku uregulowania prawnego określonej kwestii należy kolejno sięgać: najpierw do przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a następnie, gdy nie ma odpowiedniej regulacji prawnej także w tej ustawie, do przepisów Kodeksu pracy. Odmienna jest sytuacja innych niż sędziowie pracowników sądowych, bo w Prawie o ustroju sądów powszechnych w niewielkim stopniu zaznaczona jest sytuacja prawna innych grup zawodowych, i w odniesieniu do nich konieczne jest sięganie do przepisów wspomnianej ustawy o pracownikach urzędów państwowych w znacznie szerszym zakresie.

Sytuacja prawna asesorów sądowych została uregulowana w art. 115 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. w ten sposób, że unormowano jedynie nawiązanie z nimi stosunku pracy (§ 1), stworzono podstawę prawną do powierzania im

na czas określony czynności sędziowskich (§ 2), zamieszczono odesłanie do przepisów dotyczących sędziów w odniesieniu do asesorów sądowych, którym powierzono pełnienie czynności sędziowskich (§ 3), wreszcie przewidziano możliwość zwolnienia asesora sądowego przez Ministra Sprawiedliwości za uprzednim wypowiedzeniem (§ 4). Przepis art. 115 wskazanej ustawy stanowi, że Minister Sprawiedliwości może mianować asesorem sądowym aplikanta, który ukończył aplikację sądową lub prokuratorską i zdał egzamin sędziowski lub prokuratorski (§ 1), Minister Sprawiedliwości może powierzyć asesorowi sądowemu pełnienie czynności sędziowskich w sądzie rejonowym na czas określony, nie przekraczający dwóch lat, za zgodą kolegium sądu okręgowego; możliwe jest ponowne powierzenie tych czynności asesorowi, jednakże ten okres, łącznie z okresem poprzednim, nie może być dłuższy niż trzy lata; w tym samym trybie asesorowi mogą być powierzone czynności sędziowskie w sądzie okręgowym jako odwoławczym (§ 2), do asesorów sądowych, którym powierzono pełnienie czynności sędziowskich, stosuje się przepisy dotyczące sędziów (§ 3), asesorem sądowym nie można być dłużej niż trzy lata; Minister Sprawiedliwości może zwolnić asesora, po uprzednim wypowiedzeniu, za zgodą kolegium sądu okręgowego; przepis art. 60 § 1 stosuje się odpowiednio (§ 4). Kwestii zwolnienia asesora dotyczy w istocie ostatnie zdanie § 4: „Minister Sprawiedliwości może zwolnić asesora, po uprzednim wypowiedzeniu, za zgodą kolegium sądu okręgowego” (przepis art. 60 § 1 dotyczy zasadniczo innej kwestii, nie znajdując odpowiedniego zastosowania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy). Z tego jednego zdania art. 115 § 4 nie sposób wyprowadzić wniosku, że regulacja kwestii zwolnienia mianowanego asesora sądowego jest kompleksowo i wyczerpująco uregulowana w Prawie o ustroju sądów powszechnych. Z treści tego przepisu nie wynika bowiem ani sposób (tryb) zwolnienia, ani warunki formalne oświadczenia o zwolnieniu. Wynika jedynie, że czynności zwolnienia dokonuje Minister Sprawiedliwości, że zwolnienie jest za wypowiedzeniem (z zachowaniem okresu wypowiedzenia) i że na zwolnienie takie Minister musi uzyskać zgodę kolegium sądu okręgowego.

Niepełność (niekompletność) regulacji dotyczącej zwolnienia asesora sądowego oznacza, że zgodnie z art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r., do sytuacji pracowniczej mianowanego asesora sądowego stosuje się w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86,

poz. 953 ze zm.), a w sprawach nieuregulowanych także tą ustawą - przepisy Kodeksu pracy.

Przepisy rozdziału 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, regulujące nawiązanie, zmianę i rozwiązanie stosunku pracy urzędnika państwowego, w tym zwłaszcza przepisy art. 13 - 15<sup>1</sup> dotyczące rozwiązania stosunku pracy, w żaden sposób nie przystają do sytuacji asesora sądowego. Zgodnie jednak z art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, postanowienia rozdziału 2 nie naruszają przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, co obejmuje - jak się przyjmuje w orzecznictwie i piśmiennictwie - między innymi przepisy art. 39-41, art. 177 i art. 196 Kodeksu pracy. W odniesieniu do powódki ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem dotyczyłaby okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy wynikającej z udzielenia jej urlopu wypoczynkowego.

Nie można zatem zgodzić się z poglądem Sądu Okręgowego, że do sytuacji pracowniczej powódki nie ma zastosowania art. 41 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten może być odniesiony do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym asesorem sądowym.

Z tego punktu widzenia - ochrony przed zwolnieniem w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy - sytuacja faktyczna powódki jest niejasna. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, w pełni zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy, powódce doręczono pismo Ministra Sprawiedliwości, zawierające oświadczenie o zwolnieniu jej za wypowiedzeniem w dniu 5 maja 2003 r. Tego samego dnia powódka rozpoczęła urlop wypoczynkowy. Jak wynika z zeznań powódki w charakterze strony, po dniu 16 stycznia 2003 r. (z upływem tego dnia wygasło jej tzw. wotum, czyli powierzenie pełnienia czynności sędziowskich) nie pełniła żadnych czynności sędziowskich, ponieważ najpierw przebywała na zwolnieniu lekarskim, potem korzystała z urlopu wypoczynkowego (od 5 maja do 16 maja 2003 r.), a bezpośrednio po jego zakończeniu - aż do zakończenia okresu wypowiedzenia - ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismo zawierające oświadczenie o zwolnieniu za wypowiedzeniem doręczono powódce w dniu, w którym rozpoczęła korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy jest okresem szczególnej ochrony przed zwolnie-

niem pracownika z pracy. Szczegółowego wyjaśnienia wymaga zatem, czy oświadczenie Ministra Sprawiedliwości z 5 grudnia 2002 r. o wypowiedzeniu stosunku służbowego i zwolnieniu ze stanowiska asesora sądowego w Sądzie Rejonowym w R. doręczono powódce przed udzieleniem jej urlopu wypoczynkowego, czy też w czasie trwania urlopu wypoczynkowego. Gdyby miało się okazać, że najpierw udzielono powódce urlopu, a następnie doręczono jej zwolnienie za wypowiedzeniem, wówczas należałoby rozważyć, czy nie doszło do naruszenia art. 41 k.p. w związku z art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych w związku z art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. Przepis art. 41 k.p. ma bowiem - jak wyżej wspomniano - zastosowanie do mianowanego asesora sądowego.

Ochrona przed zwolnieniem przewidziana w art. 41 k.p. polega na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy w okresach usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, wskazanych w tym przepisie. Przesłanki ochronne (np. urlop pracownika) muszą istnieć w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Okoliczność, że pracownik skorzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie już dokonanego wypowiedzenia, nie stanowi zdarzenia powodującego objęcie go ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 41 k.p. Pracodawca nie może natomiast rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem w czasie urlopu pracownika, nawet wówczas, gdy w czasie urlopu pracownik przebywa na terenie zakładu pracy.

Do oceny, czy wypowiedzenie (ściślej: złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu) dokonane w dniu, w którym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego (rozpoczął korzystanie z urlopu), nastąpiło w okresie ochronnym, czy też jest zgodne z prawem i skuteczne, można zastosować dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wypowiedzenia dokonanego w dniu, w którym pracownik był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W obu tych przypadkach (urlopu wypoczynkowego i zwolnienia lekarskiego z powodu choroby) pracownik jest chroniony przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 nr 9, poz. 140, OSP 1994 nr 4, poz. 65 z glosą A. Świątkowskiego), Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.



Pogląd ten został podtrzymany w późniejszym orzecznictwie. W wyroku z 14 października 1997 r., I PKN 322/97 (OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 451), Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p., z tym że - ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41 k.p. - nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 505). W przytoczonych orzeczeniach podkreślono, że art. 41 k.p. stwierdza, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub innymi usprawiedliwionymi okolicznościami, na przykład chorobą. Przepis ten jednoznacznie zakazuje dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Jeżeli zatem omawiany przepis łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, to należy przyjąć, że przesłanką przewidzianego w art. 41 k.p. zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby, a ponadto, że początek ochronnego okresu nieobecności w pracy wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają dalsze świadczenie pracy.

Poglądy te można odnieść odpowiednio do nieobecności pracownika w pracy z powodu urlopu oraz do jego obecności w pracy pomimo korzystania z urlopu. W rozpoznawanej sprawie oznacza to konieczność ustalenia, w jakich okolicznościach faktycznych powódce doręczono oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z mianowania oraz w jakim celu powódka stawiała się w pracy w dniu 5 maja 2003 r.

Jak wynika z powyższych rozważań, za usprawiedliwiony należało uznać zarzut naruszenia art. 41 k.p. w związku z art. 16 ustawy o pracownikach urzędów państwowych i w związku z art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. oraz w związku z art. 5 k.p. i art. 76 k.p. w wyniku przyjęcia, że regulacja kwestii rozwiązania z mianowanym asesorem sądowym stosunku pracy za wypowiedzeniem jest kompleksowo i wyczerpująco uregulowana w ustawie ustrojowej.

Pozostałe zarzuty kasacji nie mają usprawiedliwienia.

Kasacja nie precyzuje, na czym miałyby polegać naruszenie art. 115 § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r., zwłaszcza że istotnym zagadnieniem prawnym wymagającym rozstrzygnięcia nie był charakter zatrudnienia powódki - nie ulegało wątpliwości, że jej stosunek pracy powstał na podstawie mianowania i że do 16 stycznia 2003 r. miała powierzone przez Ministra Sprawiedliwości pełnienie czynności sędziowskich.

Zarzuty dotyczące naruszenia art. 30 § 1 pkt 2, § 4 i 5 k.p. nie zasługują na uwzględnienie.

Rację ma skarżąca, że kompleksowa regulacja stosunku pracy asesora sądowego powstałego na podstawie mianowania powinna zawierać nie tylko tryb, ale także przesłanki rozwiązania stosunku pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia pracownika w przypadku wadliwego (nieuzasadnionego lub sprzecznego z prawem) rozwiązania stosunku pracy. W żaden sposób nie można jednak podzielić poglądu, że do asesora sądowego mają odpowiednie zastosowanie art. 13 ust. 1 oraz art. 14 ust. 1-3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, regulujące przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym urzędnikiem państwowym. Sytuacja prawna asesora sądowego, któremu powierzono pełnienie czynności sędziowskich, jest na tyle odmienna od sytuacji prawnej mianowanego urzędnika państwowego, że nie sposób przyjąć, aby do rozwiązania w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym asesorem sądowym mogło dojść w sytuacjach opisanych w art. 13 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a do rozwiązania jego stosunku pracy bez wypowiedzenia w sytuacjach opisanych w art. 14 tej ustawy, choćby przepisy te miały być stosowane jedynie odpowiednio.

Nie sposób jednak podzielić zarzutów dotyczących naruszenia art. 30 § 1 pkt 2, § 4 i 5 k.p. Wedle tych przepisów, umowa o pracę rozwiązuje się między innymi przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na

czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodzić się należy że skarżącą, ze wystarczającą przesłanką zastosowania tych przepisów do stosunku służbowego asesora sądowego jest zawarte w art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. odesłanie do Kodeksu pracy, ze względu na brak uregulowania tej kwestii w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z asesorem sądowym w oświadczeniu właściwego organu o rozwiązaniu stosunku pracy powinna być wskazana przyczyna tego rozwiązania. Wbrew twierdzeniom zawartym w uzasadnieniu kasacji, przyczyny uzasadniającej zwolnienie asesora sądowego nie należy jednak szukać w przepisach art. 13 ust. 1 i art. 14 ust. 1-3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Przyczyna ta została wyraźnie i wyczerpująco wskazana w art. 115 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. i powtórzona w dosłowny sposób w oświadczeniu Ministra Sprawiedliwości z 5 grudnia 2002 r., doręczonym powódce 5 maja 2003 r. Oświadczenie to brzmiało bowiem: „na podstawie art. 115 § 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (...) przy zastosowaniu art. 201 § 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (...) wypowiadam Pani stosunek służbowy i zwalniam ze stanowiska asesora sądowego w Sądzie Rejonowym w R.”. Pozornie tylko w treści przytoczonego oświadczenia nie wskazano przyczyny zwolnienia powódki ze stanowiska asesora sądowego. Przyczyna ta została podana przez bezpośrednie odwołanie się do treści art. 115 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. W oświadczeniu Ministra Sprawiedliwości o zwolnieniu asesora sądowego powinna być podana przyczyna zwolnienia i tym konkretnym przypadku przyczyna ta została podana w sposób zrozumiały i czytelny dla powódki, która będąc nie tylko prawnikiem, ale osobą, która pomyślnie zdała egzamin sędziowski, musiała mieć wiedzę na temat tego, jaką treść normatywną niesie z sobą określony przepis ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (znajomość przepisów tej ustawy jest przedmiotem pytań na egzaminie sędziowskim).

Wbrew zarzutom kasacji, przepis art. 115 § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. reguluje przesłanki (podstawy, przyczyny) rozwiązania stosunku

pracy z asesorem sądowym, a zatem Minister Sprawiedliwości nie ma w tym zakresie pełnej dowolności. Może zwolnić asesora sądowego, ale jedynie za zgodą kolegium sądu okręgowego, czyli za zgodą organu kolegialnego sądu, poprzez który sędziowie współuczestniczą w czynnościach z zakresu administracji sądowej (art. 12 Prawa o ustroju sądów powszechnych). Nie do obrony zatem jest teza uzasadnienia kasacji, że Prawo o ustroju sądów powszechnych nie przewiduje żadnych przesłanek wypowiedzenia stosunku służbowego asesora aktem władzy organu spełniającego rolę administracyjną w strukturze wymiaru sprawiedliwości, co miałyby naruszać konstytucyjną ochronę pracy (art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP) i pośrednio zasady niezawisłości i nieusuwalności sędziów (art. 178 i 180 Konstytucji) odniesione odpowiednio do asesorów, którym powierzono pełnienie czynności sędziowskich.

Przepis ten przewiduje tylko jedną przyczynę zwolnienia asesora za wypowiedzeniem i jedną sytuację, w której zwolnienie takie jest w ogóle możliwe. Powołanie w oświadczeniu Ministra Sprawiedliwości tego przepisu jako podstawy zwolnienia jednocześnie w sposób jednoznaczny wskazywało na jego przyczynę. Materialno-prawną przesłanką zwolnienia było wyrażenie zgody na tę czynność przez kolegium Sądu Okręgowego w R. (które swoją uchwałą wręcz zainicjowało owo zwolnienie). Skoro przyczyna zwolnienia - po uprzednim wypowiedzeniu, za zgodą kolegium sądu okręgowego - została wskazana w oświadczeniu rozwiązującym stosunek służbowy powódki jako asesora sądowego, to zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. jest bezpodstawny. Ostateczny wniosek z powyższych rozważań jest bowiem następujący. Jeżeli nawet do zwolnienia za wypowiedzeniem asesora sądowego stosuje się art. 30 § 4 k.p., to skoro Prawo o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. przewiduje tylko jedną ustawową przyczynę zwolnienia, po uprzednim wypowiedzeniu, asesora sądowego w toku asesury i przyczynę tę reguluje w art. 115 § 4, powołanie się w oświadczeniu o zwolnieniu na ten przepis stanowi wystarczającą realizację wymagania wynikającego z art. 30 § 4 k.p.

Jeśli chodzi natomiast o brak pouczenia powódki o przysługującym jej jako pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (stosownie do wymagania wynikającego z art. 30 § 5 k.p.), to nieprawidłowość ta nie stanowi w jakimkolwiek stopniu o niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia. Brak stosownego pouczenia miałby znaczenie w sytuacji, gdyby powódka nie odwołała się do sądu pracy w odpowiednim terminie, jednakże powódka swoje prawo odwołania do sądu pracy zrealizowała we właściwym terminie.

W przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy z asesorem sądowym do przysługujących mu roszczeń zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy dotyczące niezgodnego z prawem (lub także nieuzasadnionego) rozwiązania umowy o pracę. W Prawie o ustroju sądów powszechnych z 1985 r. brak jest bowiem przepisów regulujących sprawę roszczeń przysługujących zarówno sędziom, jak i asesorom. Jest natomiast przepis art. 69 § 2, który stanowi, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy przysługuje sędziemu (oraz asesorowi sądowemu) droga sądowa. Już w powołanej wcześniej uchwale z 26 kwietnia 1991 r., I PZP 9/91 (OSNCP 1992 nr 2, poz. 27) Sąd Najwyższy przyjął, że asesorowi zwolnionemu ze służby przysługuje odwołanie do sądu pracy, zaś podstawę do tego wniosku wyprowadził z odesłania zawartego w art. 115 § 3 ustawy, który stanowi wprost, że do asesorów sądowych, którym powierzono pełnienie czynności sędziowskich, stosuje się przepisy dotyczące sędziów. Skoro asesorowi sądowemu przysługuje droga sądowa do dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, to w tym zakresie, w jakim nie ma regulacji w Prawie o ustroju sądów powszechnych i zarazem wskazującym na występowanie w stosunku prawnym asesora sądowego cech charakterystycznych dla stosunku pracy, stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Wniosek taki wynika wprost z treści art. 150 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r.

Wyznaczenie przez ustawodawcę maksymalnego - trzyletniego - czasu trwania asesury (art. 115 § 4 ustawy), a zwłaszcza mianowanie powódki asesorem sądowym z powierzeniem jej pełnienia czynności sędziowskich na czas określony (najpierw na okres dwóch lat do 16 lipca 2002 r., a następnie dodatkowo do 16 stycznia 2003 r.), - z punktu widzenia roszczeń wynikających z rozwiązania tego stosunku pracy z mianowania, pozwala na traktowanie go jako terminowego stosunku pracy. Następstwem tego stwierdzenia jest wniosek, że rozwiązanie tego stosunku (zwolnienie) - po uprzednim wypowiedzeniu - prowadzi do odpowiedniego zastosowania art. 50 § 3 k.p. Przepis ten stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Prowadzi to do wniosku, że zwolnienie za wypowiedzeniem asesora sądowego, któremu Minister Sprawiedliwości powierzył obowiązki sędziowskie na czas określony, ogranicza jego roszczenia - w razie naruszenia przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem - wyłącznie do odszkodowania. Wniosek taki jest tym bardziej usprawiedliwiony w odniesieniu do sytuacji faktycznej powódki, jeśli się zważy, że w przypadku uwzględ-

nienia jej roszczenia o przywrócenie do pracy doszłoby do reaktywowania stosunku zatrudnienia na stanowisku asesora sądowego z przekroczeniem terminów wynikających z art. 115 § 2 i § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych z 1985 r., a ponadto po uchwale Krajowej Rady Sądownictwa z 2 czerwca 2003 r., która postanowiła nie przedstawiać Prezydentowi RP kandydatury powódki w celu powołania jej na stanowisko sędziego.

Kwestia zasadności lub bezzasadności uchwały kolegium Sądu Okręgowego w R. o negatywnym zaopiniowaniu kandydatury powódki na stanowisko sędziego Sądu Rejonowego w R. oraz o wyrażeniu zgody na jej zwolnienie za uprzednim wypowiedzeniem uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ żaden ze wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego nie dotyczy zasadności zwolnienia (rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem). W wyroku z 12 marca 2003 r., I PK 22/02 (dotychczas niepublikowanym), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym asesor sądowy, któremu powierzono pełnienie obowiązków sędziowskich, zwolniony przez Ministra Sprawiedliwości w okresie pełnienia tych obowiązków, może kwestionować nie tylko zgodność zwolnienia z przepisami formalnymi, lecz także zasadność przyczyn zwolnienia. Sąd Najwyższy stwierdził w uzasadnieniu tego wyroku, że dopuszczenie do zwolnienia asesora sądowego bez możliwości sprawdzenia w postępowaniu sądowym zasadności przyczyn, które zdecydowały o tym zwolnieniu, stawiałoby go w sytuacji nie tylko oczywiście mniej korzystnej niż sędziego, ale także zdecydowanie gorszej od aplikanta sądowego i referendarza sądowego, takie zaś zróżnicowanie byłoby niewytłumaczalne. Ewentualne odniesienie tego poglądu do powódki powinno uwzględniać istotną różnicę w jej sytuacji prawnej w stosunku do sytuacji asesora sądowego, który był powodem w przywołanej wyżej sprawie I PK 22/02. Otóż powódce doręczono oświadczenie Ministra Sprawiedliwości o zwolnieniu jej, po uprzednim wypowiedzeniu, za zgodą kolegium sądu okręgowego, kiedy już wygasło tzw. wotum, czyli powierzenie jej pełnienia czynności sędziowskich. Wotum to wygasło bowiem z dniem 16 stycznia 2003 r., zaś oświadczenie o zwolnieniu doręczono powódce 5 maja 2003 r.

Również zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. jest pozbawiony racji. Pełnomocnik powódki zarzut ten uściślił jako „naruszenie przepisów postępowania w zakresie postępowania dowodowego” polegające na „niewyjaśnieniu istoty sprawy” przez Sąd Rejonowy, ponieważ postępowaniem dowodowym nie objęto wykazu służbowego powódki oraz dokumentacji dotyczącej lustracji dokonanej przez Krajową

Radę Sądownictwa ani innych dowodów wnioskowanych przez powódkę, które wykazałyby “absolutną bezzasadność dokonanego wypowiedzenia”. Zarzut ten został wadliwie skonstruowany. Powołany przepis nie dotyczy prowadzenia postępowania dowodowego, w tym pominięcia dowodów zgłoszonych przez stronę i w związku z tym niedokonania koniecznych ustaleń faktycznych. Ponadto, o czym już była mowa, skarżąca nie konstruuje w kasacji zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczących zasadności (bezzasadności) rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a zatem pozbawiony doniosłości jest zarzut dotyczący braku ustalenia przyczyn wypowiedzenia, które wykazałyby “absolutną bezzasadność dokonanego wypowiedzenia”.

Rozbieżność między datą rozprawy apelacyjnej (2 września 2003 r.) i datą wydania przez Sąd Okręgowy zaskarżonego wyroku (2 października 2003 r.) jest wynikiem oczywistej omyłki w treści protokołu rozprawy, ponieważ z innych zawartych w aktach dokumentów (np. zarządzenia o wyznaczeniu rozprawy apelacyjnej, skierowanych do stron zawiadomień o terminie rozprawy) wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że rozprawa apelacyjna odbyła się 2 października 2003 r., czyli bezpośrednio poprzedzała ogłoszenie zaskarżonego kasacją orzeczenia.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.

=====