



Sygn. akt II PK 203/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa K. R.

przeciwko Urzędowi Skarbowemu w K.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 marca 2011 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 14 grudnia 2010 r. oddalił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia powodowi K. R. umowy o pracę, dokonane przez pozwaną Urząd Skarbowy w K.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód K. R. podjął pracę w pozwanym Urzędzie Skarbowym w K. od dnia 1 marca 2003 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 marca 2001 r. do dnia 31 grudnia 2001 r. w celu odbycia służby przygotowawczej w służbie cywilnej. Okres tej służby został przedłużony kolejną umową zawartą na czas określony od dnia 1 stycznia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2002 r. Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2002 r. powód został natomiast zatrudniony na czas nieokreślony. W okresie od dnia 2 kwietnia 2001 r. powód pracował w Referacie Informatyki, Analiz i Wprowadzania Danych na stanowisku inspektora, natomiast od dnia 3 stycznia 2005 r. został przeniesiony do Referatu Podatku Dochodowego od Osób Fizycznych z Innych Źródeł, także na stanowisko inspektora. Z kolei od dnia 1 czerwca 2009 r., po uprzednim wypowiedzeniu zmieniającym, podjął on ponownie pracę w Referacie Informatyki, Analiz i Wprowadzania Danych. Pismem z dnia 23 kwietnia 2010 r. strona pozwana, powołując się na art. 32 k.p., wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano utratę zaufania pracodawcy spowodowaną przekroczeniem przez pracownika granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy i innych osób działających w jego imieniu, a także dyrektora i pracowników Izby Skarbowej w W., co przejawiało się:

- 1) pomawianiem Naczelnika Urzędu Skarbowego w K. w skargach kierowanych do instytucji i organów państwa, w tym do Dyrektora Izby Skarbowej w W., Ministerstwa Finansów, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Rzecznika Praw Obywatelskich i innych o sprzyjanie różnego rodzaju patologiom rzekomo panującym w Urzędzie, nieracjonalne gospodarowanie środkami publicznymi, stosowanie niewłaściwych metod zarządzania, mobbing, stosowanie krzywdzących ocen pracowników oraz

- propagowanie feminizmu, co mogło narazić Naczelnika Urzędu na utratę zaufania wymaganego na zajmowanym stanowisku,
- 2) podważaniem w skargach kierowanych do instytucji i organów wskazanych w pkt 1 kwalifikacji i kompetencji Zastępcy Naczelnika i innych osób zatrudnionych w Urzędzie,
 - 3) zarzucaniem braku bezstronności pracownikom Izby Skarbowej w W. przeprowadzającym kontrolę w Urzędzie i domaganiem się przeprowadzenia kontroli w Urzędzie przez Ministerstwo Finansów,
 - 4) bezpodstawnym zarzucaniem pracodawcy działań niezgodnych z prawem oraz „dalsze szykanowanie”, tj. żądanie pisemnych wyjaśnień dotyczących nieotrzymania służbowego polecenia wyjazdu w przypadku, kiedy nie zwracał się o wydanie takiego dokumentu,
 - 5) podjęciem bez wiedzy pracodawcy działań mających na celu uzyskanie od lekarza medycyny pracy zaświadczenia lekarskiego o treści korzystnej dla siebie, a czynności podjęte przez pracodawcę w celu weryfikacji treści tegoż zaświadczenia określił Pan jako „zachowanie historyczne”.

Przechodząc do oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego i równocześnie ustosunkowując się do podnoszonej przez powoda kwestii dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę w świetle przepisów ustawy o służbie cywilnej, sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 9 ust. 1, art. 3 oraz art. 113 ust. 1 i art. 114 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej i stwierdził, że pogląd powoda, jakoby pracownika korpusu służby cywilnej można było zwolnić wyłącznie po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego, a nie w trybie „znanym z Kodeksu pracy”, był błędny. Sąd ten uznał bowiem, w wymienionej ustawie w sposób wyczerpujący została uregulowana kwestia zwolnienia z pracy pracownika służby cywilnej za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, co wyklucza sięgnięcie w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy z powołaniem się na art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Sąd Rejonowy przywołał równocześnie w tym zakresie stanowisko zaprezentowane w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07, z dnia 4 marca 2008 r., II PK 177/07 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09. Wyjaśnił jednakże, iż w

rozpoznawanej sprawie nie występuje przypadek wypowiedzenia umowy o pracę w związku z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej, ponieważ strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodem jest utrata zaufania do powoda, związana przede wszystkim z przekroczeniem przez niego granic dozwolonej krytyki pracodawcy. O ile zatem można założyć, iż za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej należy wyłącznie wszcząć procedurę postępowania dyscyplinarnego, to w przypadku innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, tych niezawinionych przez pracownika lub związanych z utratą niezbędnego zaufania pracodawcy, stosowanie przepisów Kodeksu pracy co do dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę jest w pełni dopuszczalne. Tych przyczyn rozwiązania stosunku pracy pracownika służby cywilnej ustawa o służbie cywilnej bowiem nie reguluje, a więc nie wyłącza z mocy art. 9 ust. 1 stosowania Kodeksu pracy.

Odnosnie do zasadności przyczyn wypowiedzenia, powołując się także w tej kwestii na poglądy judykatury, Sąd Rejonowy uznał z kolei, że treść oświadczenia pracodawcy z dnia 29 kwietnia 2010 r. nie narusza przepisów Kodeksu pracy i odpowiada wymogom określonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Ustalone fakty, oparte głównie na dokumentach w postaci skarg powoda na zwierzchników oraz sprawozdań z kontroli inicjowanych tymi skargami, przemawiają zaś za tym, że strona pozwana rzeczywiście mogła utracić zaufanie do powoda. Sąd pierwszej instancji zauważył przy tym, iż nawiązanie stosunku pracy rodzi po stronie pracownika obowiązek należytego dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.). Treść skarg (obszernie cytowanych w pisemnych motywach wyroku Sądu Rejonowego) wskazuje natomiast, że powód przekroczył granice dozwolonej krytyki. W realiach sprawy przekroczenie to polegało na „upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły”. Sąd Rejonowy wskazał również, iż postępowanie powoda odpowiadało pojęciu „złośliwej, bezpodstawnej i wyrażonej w niewłaściwej formie krytyki”, co przejawiało się w tym, że „często bez dowodów i w nieodpowiedniej – mówiąc oględnie – formie krytykował on poczynania przełożonych, a jego zachowanie prowadziło do powstania i potęgowania się konfliktu w środowisku pracy, łącząc się z jego lekceważeniem i negatywnym stosunkiem do niektórych

współpracowników. Powód w licznych składanych skargach i pismach procesowych nie liczył się ze słowami, ewidentnie przekraczając ramy dopuszczalnej krytyki. Do tego jego zarzuty okazały się bezpodstawne”, bowiem kontrole wywołanie nimi nie potwierdziły podnoszonych przez powoda zarzutów.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 marca 2011 r. odrzucił apelację co do roszczenia ponad kwotę 29.000 zł w zakresie żądanego odszkodowania oraz oddalił w pozostałej części apelację wniesioną przez powoda od wcześniej opisanego wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznając że nie jest ona zasadna.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż sąd pierwszej instancji uzasadnił wyrok oddalający powództwo obszernymi wywodami, które pod względem prawnym były trafne. Argumenty Sądu Rejonowego, z powołaniem się na właściwie dobrane tezy z orzeczeń Sądu Najwyższego, dawały zaś podstawy do przyjęcia, że jego stanowisko należało zaakceptować i w postępowaniu odwoławczym „przyjąć za własne”.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, sąd drugiej instancji wskazał przede wszystkim, że były one już podnoszone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Sąd pierwszej instancji obszernie umotywował jednak kwestie stosunku postępowania dyscyplinarnego do postępowania przed sądem pracy, trafnie wskazując, iż – wbrew pogładowi powoda- pracodawca nie naruszył przepisów ustawy o służbie cywilnej, jak również przepisów Kodeksu pracy w zakresie regulacji wypowiedzenia umów o pracę. Postępowanie dyscyplinarne jest odrębne od postępowania przed sądem pracy i nie ma podstaw do uznania, że orzeczenie dyscyplinarne miałoby wiązać sąd pracy, tak jak wyrok sądu nie może przesądzać o wyniku postępowania dyscyplinarnego, a jedynie organy orzekające w tych postępowaniach mogą „wzajemnie” korzystać z zebranych przez siebie dowodów. Ani pracodawca, ani sąd orzekający, nie naruszyli zatem przepisów: pracodawca przez wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu „zarzutów dyscyplinarnych”, zaś sąd przez akceptację tego.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, iż orzeczenie Sądu Najwyższego wydane w sprawie II PK 193/07 nie zawiera wskazania, że postępowanie dyscyplinarne miałoby wyprzedzać kroki pracodawcy w zakresie ewentualnego wypowiedzenia

umowy o pracę i tylko orzeczenie dyscyplinarne z sankcją wydalenia ze służby mogłoby być podstawą ustania stosunku pracy. Postępowanie dyscyplinarne i postępowanie sądowe są bowiem niezależnymi od siebie postępowaniami.

Sąd drugiej instancji podkreślił również, że jeśli chodzi o przyczyny wypowiedzenia, których zasadność powód kwestionował, to pracodawca nie utracił zaufania do powoda ze względu na wnoszenie przez niego skarg, ale wskutek zawartych w nich „pomówień”, „podważania kwalifikacji” przełożonych i „bezpodstawnych zarzutów” (bo niepotwierdzonych w toku kontroli). Sąd Rejonowy, oceniając zasadność tych przyczyn, stwierdził zaś, że powód w sporządzanych skargach przejawiał złośliwość i jego krytyka była wyrażana w „niewłaściwej formie”. W istocie nie chodziło jednak o formę pism, ale o ich treść, a w szczególności takie zwroty, jak „kompleksy pani J.”, „arogancja i zachłyśnięcie się władzą (...) D. J.”, „egzotyczne wykształcenie” tej osoby i tym podobne, wskazane w motywach wyroku Sądu Rejonowego. Zdaniem sądu drugiej instancji skarga nie może być traktowana jak publicystyka, w której dozwolone, a nawet w pewnym sensie pożądane jest przejawianie pewnych faktów i używanie słownictwa zabarwionego emocjonalnymi określeniami, a jedynie stwierdzać fakty, które winny być sprawdzone i ocenione w toku procedur podjętych w związku z zawartymi w niej zarzutami. W ocenie Sądu Okręgowego te właśnie okoliczności zadecydowały, iż sąd pierwszej instancji uznał zasadność zarzutów pracodawcy, posługując się w tym zakresie trafnie dobranymi tezami z orzeczeń Sądu Najwyższego. Na tle ustaleń i argumentów sądu pierwszej instancji nie można też było odwołać się do poglądów wyrażonych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka odnoszących się do art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, wyrażającego prawo każdego do wolności ekspresji oraz obejmującego wolność poglądów i przekazywania informacji. Zgodnie z tymi poglądami korzystanie z wymienionych wolności pociąga bowiem za sobą i obowiązki i odpowiedzialność w zakresie ochrony dobrego imienia i praw innych osób. Dlatego sąd drugiej instancji jeszcze raz podkreślił, że pracodawca mógł utracić zaufanie do powoda nie dlatego, że wnosił on skargi, ale dlatego że znajdowały się w nich treści naruszające dobre imię pracowników. Nie chodziło więc o to, że kontrole nie potwierdziły zarzutów zawartych w skargach, ale właśnie o to, iż powód użytymi w nich sformułowaniami

przekroczył normy swych uprawnień. Przesłanki wypowiedzenia tkwiły w treści pism powoda, toteż nie można było uznać za błąd Sądu Rejonowego oddalenia wniosków dowodowych powoda i ograniczenia postępowania dowodowego do ujawnienia dokumentów oraz przesłuchania stron i osób wskazanych w skargach, skoro powód nie kwestionował swojego autorstwa tych pism.

Kierując się przedstawionymi wyżej motywami, Sąd Okręgowy oddalił zatem apelację powoda, przy czym w zakresie roszczenia o zasądzenie kwoty 40.000 zł, ze względu na zakaz rozszerzania roszczenia w apelacji, odrzucił ją.

Powód K. R. wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zaskarżając ten wyrok w części oddalającej apelację oraz w części dotyczącej kosztów postępowania i w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzucając mu naruszenie prawa materialnego:

- 1) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z art. 32 k.p. oraz art. 113 i następnymi ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, poprzez przyjęcie przez sądy obu instancji, że w sprawie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, podczas gdy pierwszeństwo mają jako norma szczególna przepisy Rozdziału 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w przedmiocie odpowiedzialności dyscyplinarnej członka korpusu służby cywilnej,
- 2) przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 k.p. i niezastosowanie art. 113 i następnych ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, poprzez uznanie za prawidłowy trybu wypowiedzenia umowy o pracę powodowi przez stronę pozwaną na podstawie przepisów Kodeksu pracy, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia wskazane w piśmie z dnia 29 kwietnia 2010 r., tj. pomawianie Naczelnika Urzędu Skarbowego w K. w skargach kierowanych do instytucji i organów państwa, podważanie w skargach kierowanych do tych instytucji kwalifikacji i kompetencji Zastępcy Naczelnika i innych osób zatrudnionych w Urzędzie, zarzucanie braku bezstronności pracownikom Izby Skarbowej w W. oraz zarzucanie pracodawcy działań niezgodnych z prawem – stanowią w swej istocie naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej i jako takie winny być oceniane w postępowaniu

dyscyplinarnym członka korpusu służby cywilnej wszczętym na podstawie ustawy o służbie cywilnej,

- 3) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 76 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z § 2 pkt 7 i 8 Kodeksu Etyki Służby Cywilnej, poprzez uznanie przez sądy obu instancji, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w piśmie z dnia 29 kwietnia 2010 r., a mianowicie utrata zaufania pracodawcy spowodowana przekroczeniem przez pracownika granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy i innych osób działających w jego imieniu, co przejawiało się m.in. pomawianiem Naczelnika Urzędu Skarbowego w K. w skargach kierowanych do instytucji i organów państwa, podważaniem w skargach kierowanych do tych instytucji kwalifikacji i kompetencji Zastępcy Naczelnika i innych osób zatrudnionych w Urzędzie, zarzucaniem braku bezstronności pracownikom Izby Skarbowej w W. oraz zarzucaniem pracodawcy działań niezgodnych z prawem, nie stanowią naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej, podczas gdy pomawianie przełożonych, podważanie ich kwalifikacji w skargach kierowanych do instytucji i organów Państwa, podważanie ich bezstronności oraz zarzucanie im podejmowania działań niezgodnych z prawem stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej i jako takie powinno być poddane weryfikacji w postępowaniu dyscyplinarnym przed komisją dyscyplinarną w pierwszej instancji oraz Wyższą Komisją Dyscyplinarną Służby Cywilnej w drugiej instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z dnia 14 grudnia 2010 r. i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości, a także o rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Skarżący uzasadnił wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego polegającego na potrzebie rozstrzygnięcia, czy w stosunku do pracownika służby cywilnej – członka korpusu służby cywilnej pierwszeństwo mają przepisy szczególne ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej o odpowiedzialności dyscyplinarnej członka

korpusu służby cywilnej, czy też przepisy Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów. Dodał przy tym, iż jego zdaniem pierwszeństwo mają przepisy szczególne, a w przedmiotowej sprawie jest to ustawa o służbie cywilnej.

Ponadto skarżący wskazał na istnienie potrzeby dokonania wykładni użytego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej pojęcia „naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej”, które w jego ocenie należy uznać za „wysoco niedookreślone”, co powoduje problemy interpretacyjne.

Skarżący stwierdził również, że jego zdaniem skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, w szczególności z uwagi na naruszenie przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 k.p. i niezastosowanie przepisów art. 113 i następných ustawy o służbie cywilnej.

Pozwany Urząd Skarbowy w K. w odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu „za instancję kasacyjną”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw. Ocena sformułowanych w niej zarzutów wymagała przede wszystkim odniesienia się do występującego w niniejszej sprawie zasadniczego problemu prawnego dotyczącego możliwości zastosowania w stosunku do członka korpusu służby cywilnej będącego pracownikiem służby cywilnej, regulacji zawartych w przepisach Kodeksu pracy, w szczególności zaś w art. 32 k.p., przewidującym możliwość rozwiązania przez każdą ze stron umowy o pracę za wypowiedzeniem, w sytuacji w której zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej Kodeks pracy (i inne przepisy prawa pracy) stosuje się w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej nieuregulowanych w tej ustawie. Rozważenia wymagała również podnoszona w skardze kasacyjnej kwestia, czy w każdym przypadku, w którym doszło do naruszenia przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej, „zwolnienie” takiego pracownika z pracy w urzędzie musi być poprzedzone wszczęciem wobec niego postępowania

dyscyplinarnego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w stosunku do pracowników służby cywilnej.

Odnosząc się do wskazanych problemów, Sąd Najwyższy uznał za stosowne przypomnieć, że we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym jednak poprzedniego stanu prawnego, tj. ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.) oraz ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) ukształtował się pogląd, że zwolnienie z pracy w urzędzie członków służby cywilnej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, gdyż unormowanie ustawy ma charakter wyczerpujący. W wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 177/07, który dotyczył wypowiedzenia, Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że skoro jedną z kar dyscyplinarnych przewidzianych w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej jest wydalenie z pracy w urzędzie, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinonego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej może nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy, a nie wypowiedzenia stosunku pracy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07. Z kolei w wyroku z 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09 potwierdzono tę tezę w zakresie obowiązywania ustawy z 2006 r., wskazując że zwolnienie z pracy w urzędzie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę członka korpusu służby cywilnej za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, bo unormowanie ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej, podobnie jak i ustawy z 1998 r., w tym zakresie ma charakter wyczerpujący. Co więcej, w motywach tego wyroku Sąd Najwyższy zaznaczył, że prezentowana przez niego wykładnia jest aktualna także pod rządami ustawy z 2008 r.

Przełamaniem zaprezentowanej koncepcji było orzeczenie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r. sygn. II PK 316/08 (LEX nr 533093), w którym Sąd Najwyższy zajmował się dopuszczalnością zastosowania wypowiedzenia

zmieniającego do umowy o pracę urzędnika zatrudnionego na podstawie ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. W motywach tego orzeczenia stwierdzono, że sprawa zmiany warunków pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy pozostaje (w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej) nieuregulowana. W tym zakresie można i trzeba (więc) stosować art. 42 w związku z art. 7 ust. 1 ustawy z 2006 r., o ile oczywiście takie działanie jest merytorycznie uzasadnione. Do pracowników mianowanych (urzędników służby cywilnej) instytucja wypowiedzenia zmieniającego nie może znaleźć zastosowania, bowiem analogiczny cel wynika z prawa pracodawcy do przeniesienia służbowego. Natomiast wobec pracownika korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pracodawca może zastosować wypowiedzenie zmieniające nawet w sytuacji zarzutu naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Brakuje bowiem instrumentu prawnego w ustawie z 2006 r. do dokonania zmiany warunków zatrudnienia w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy (przeniesienia). Inną natomiast kwestią jest wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec takiego pracownika i ewentualne orzeczenie kary wydalenia ze służby.

Kontynuacją poglądów wyrażonych w sprawie o sygn. II PK 316/08 był również wyrok z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10 (LEX nr 611812), który dotyczył już ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). Zaprezentowano w nim tezę, iż do członków korpusu służby cywilnej nie będących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadniając ją, Sąd Najwyższy stwierdził zaś między innymi, że w stosunkach pracy wprost podlegających Kodeksowi pracy nie jest kwestionowane prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca jest dysponentem przysługujących mu uprawnień i może wybrać takie, które równocześnie odpowiada jego interesowi i jest korzystne dla pracownika. Nie jest więc ani nieuzasadnione, ani nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy z przyczyn, rzeczywiście zaistniałych i ujawnionych w wypowiedzeniu (por. art. 30 § 4 k.p.), choćby chodziło o ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Budzi (więc) wątpliwości przyjęcie, iż w stosunku do pracowników służby cywilnej dla których źródłem zatrudnienia jest umowa o pracę, pracodawca musi się posłużyć sankcją dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie (art. 113 ust. 1 oraz art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej), bez możliwości skorzystania z wypowiedzenia umowy o pracę, które byłoby dla pracownika oczywiście korzystniejszą formą rozwiązania stosunku pracy niż wydalenie, które powoduje nie tylko wygaśnięcie stosunku pracy, ale także zakaz ubiegania się o zatrudnienie w korpusie służby cywilnej przez okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że przyjęcie (w motywach ocenianego w tej sprawie wyroku), iż milczenie ustawy o służbie cywilnej nie oznacza braku regulacji, bo ta jest wystarczająco zupełna w przepisach o odpowiedzialności dyscyplinarnej - nie uwzględnia co najmniej dwóch rzeczy. Po pierwsze są jakościowe różnice pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, które (...) jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, bez konieczności między innymi udowodnienia zawinionego działania pracownika, a wydaleniem z pracy w urzędzie, które musi zakładać najpoważniejsze zawinione naruszenie obowiązków członka służby cywilnej. Nie jest wystarczające wnioskowanie z art. 113 ustawy o służbie cywilnej o tym, że ustawodawca, regulując możliwość zastosowania najcięższej kary dyscyplinarnej powodującej wygaśnięcie umowy o pracę, wyczerpał w ten sposób cały zakres przypadków rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Kara dyscyplinarna jest sankcją, a wydalenie z pracy w urzędzie jest sankcją najsurowszą, powodującą wygaśnięcie stosunku pracy z konsekwencjami określonymi w art. 114 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej. Nie jest to regulacja, której przesłanki, funkcja i skutki prawne byłyby na tyle podobne do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, że można by przyjmować, że wyłącza ona sens i celowość regulacji kodeksowej, dotyczącej przecież czegoś innego. Po drugie, powyższe zastrzeżenia zdaje się potwierdzać ustawodawca przez regulację rozwiązania stosunku pracy z urzędnikami służby cywilnej. Regulacja ta obejmuje rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 71 ust. 1 i ust. 2 ustawy o służbie cywilnej) oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 71 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej). W kontekście tych regulacji milczenie ustawy w zakresie

rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, nie będącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za uznaniem tej problematyki za nieuregulowaną bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej. Oznacza to, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy, zastosowanie - inaczej niż wobec urzędników służby cywilnej - regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy. Nie ma bowiem przekonujących racji przemawiających za odmienną wykładnią, gdyż prowadziłyby ona do rozszerzenia stabilizacji zatrudnionych na podstawie umowy w porównaniu ze stabilizacją zatrudnienia pracowników mianowanych. A przecież w dotychczasowej - także ujmowanej historycznie - praktyce legislacyjnej pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, tak jak obecnie urzędnicy służby cywilnej, uzyskiwali wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem. Jeżeli zatem urzędnicy służby cywilnej podlegają, tak jak inni członkowie korpusu służby cywilnej, odpowiedzialności dyscyplinarnej, a mimo to obejmuje ich regulacja przewidująca rozwiązanie stosunku pracy, to powinno się uznać, że niebędący urzędnikami członkowie korpusu służby cywilnej także podlegają regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy, z tym tylko, że w ich przypadkach wynika ona z powszechnego prawa pracy - odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela poglądy wyrażone w przedstawionym wyżej orzeczeniu z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10. Uznaje też za zasadne podkreślić, iż podobny pogląd wyraża K. Rączka (zob. J. Jagielski, K. Rączka, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz. Warszawa 2010, s. 298 i 299). Analogiczne stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 15 marca 2011 r., I PK 192/10 (LEX nr 798240) oraz z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11 (dotychczas niepublikowanym).

Zdaniem Sądu Najwyższego wypada także dodać w tym miejscu, że argumentację zawartą w przedstawionym wyżej wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I PK 36/10, wspierać musi wykładnia systemowa oparta na analizie treści art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (analogiczną regulację zawierał art. 41 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej), zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez

urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Jeśli bowiem racjonalny ustawodawca przewidział (odmiennie niż w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r., która w ogóle nie zawierała regulacji umożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy członka korpusu służby cywilnej) możliwość odstąpienia od przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego i rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika nawet w przypadku, który bez wątpienia mógłby stanowić samodzielny podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej), to uznać należy, że zdecydował się tym samym na przełamanie wcześniej stworzonej zasady, zgodnie z którą urzędnik służby cywilnej (zatrudniony na podstawie mianowania) za zawinione naruszenie obowiązków służbowych mógł zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej). Powtórzenie w art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. odstępstwa od owej zasady dokonanego wcześniej w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (por. powołany wyżej art. 41 ust. 1 pkt 7 tej ustawy), wskazuje przy tym na konsekwencję ustawodawcy. Dlatego możliwość rozwiązania umowy o pracę w omawianym przypadku również z pracownikiem służby cywilnej bez potrzeby uprzedniego przeprowadzenia w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego winna jawić się jako oczywista, z tym tylko zastrzeżeniem, że wobec braku w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami, należałoby (w związku z art. 9 ust. 1 tej ustawy) stosować w regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (w tym przypadku art. 52 k.p.). Tym bardziej więc za uzasadnioną należy uznać tezę, iż naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej daje podstawę do wypowiedzenia mu umowy o pracę na podstawie art. 32 § 1 k.p., które (co podkreślił już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10) jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podsumowując powyższe rozważania i przenosząc je na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa, że sądy meriti, akceptując wcześniejsze poglądy judykatury, uznały iż „kwestia zwolnienia z pracy pracownika

służby cywilnej za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej uregulowana została w ustawie o służbie cywilnej i to w sposób wyczerpujący, co wyklucza sięganie w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy z powołaniem się na art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej”. Z tej przyczyny aprobata tych sądów dla działań pozwanego podjętych wobec powoda została oparta na przyjęciu, że przesłanką wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było naruszenie przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Uwzględniając wcześniej przedstawioną argumentację i abstrahując w związku z tym od oceny, czy stanowisko to było prawidłowe, Sąd Najwyższy stoi jednakże na stanowisku, że art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.), wskazujący iż w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy (i inne przepisy prawa pracy), wobec braku w powołanej ustawie o służbie cywilnej stosownych przepisów regulujących tryb rozwiązywania umów o pracę z pracownikami służby cywilnej (art. 3 pkt 1 ustawy), pozwala na przyjęcie, że do członków korpusu służby cywilnej będących pracownikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowiłoby naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Kierując się wyżej wskazanymi motywami Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarga kasacyjna powoda jako oparta na diametralnie odmiennym stanowisku nie zasłużyła na uwzględnienie. Dlatego też, opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ..., Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.