



Sygn. akt II PK 315/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło

Protokolant Grażyna Grabowska
w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Naczelnemu Sądowi Administracyjnemu
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 13 czerwca 2012 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 14 czerwca 2011 r.,
[...],

**oddala skargę i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej
kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. R. dochodziła zasądzenia od pozwanego Naczelnego Sądu Administracyjnego odszkodowania w kwocie 15116 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2010 r., [...], Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powódki dochodzone odszkodowanie z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2010 r. oraz koszty procesu, uznając dokonane wypowiedzenie za nieuzasadnione. Wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy powódka była zatrudniona w Naczelnym Sądzie Administracyjnym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta sędziego w Izbie Gospodarczej. Pracodawca przez cały okres zatrudnienia nie miał zastrzeżeń do jej pracy, do której obowiązków należało, między innymi sporządzanie projektów uzasadnień, protokołowanie na sesjach, przygotowywanie w zespołach tez orzeczeń, rejestrowanie korespondencji, przygotowywanie materiałów w zakresie przepisów i orzecznictwa. W dniu 19 września 2009 r. powódka złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin na aplikację radcowską i uchwałą Okręgowej Izby Radców Prawnych z dnia 16 listopada 2009 r. została wpisana na listę aplikantów radcowskich. Powódka dowiedziała się o pozytywnym wyniku egzaminu w dniu 22 września 2009 r. i w tym dniu poinformowała o tym przewodniczącego Wydziału ... [...], z którym współpracowała. Kilka dni później poinformowała o tym także wiceprezesa Naczelnego Sądu Administracyjnego [...]. W dniu 16 listopada 2009 r. kierownictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego uznało, że łączenie pracy na stanowisku asystenta sędziego z odbywaniem aplikacji radcowskiej lub adwokackiej jest niedopuszczalne ze względu na występowanie realnego zagrożenia kolizją interesów, a wola asystenta sędziego odbywania aplikacji radcowskiej lub adwokackiej powinna powodować rozwiązanie stosunku pracy lub co najmniej przeniesienie na inne stanowisko, które nie łączy się merytorycznie z działalnością orzeczniczą. Wobec powyższego w dniu 28 stycznia 2010 r. Naczelny Sąd Administracyjny wypowiedział powódce umowę o pracę, podając jako przyczynę

wypowiedzenia podjęcie przez powódkę zatrudnioną na stanowisku asystenta sędziego aplikacji radcowskiej, co zagraża wystąpieniem konfliktu interesów między wykonywaniem czynności asystenta sędziego a jednoczesnym wykonywaniem zadań aplikanta radcowskiego. W ocenie pracodawcy okoliczność ta powoduje utratę zaufania, wynikającą również z naruszenia kredytu lojalności, polegającego na tym, że o zamiarze podjęcia aplikacji pracodawca został poinformowany dopiero po jego zrealizowaniu i uzyskaniu wpisu na listę aplikantów.

Według Sądu pierwszej instancji powództwo było uzasadnione. Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy. Ocena czy łączenie funkcji asystenta sędziego zagraża wystąpieniem konfliktu interesów determinuje ocenę potrzeby informowania o fakcie podjęcia aplikacji z odpowiednim wyprzedzeniem.

Analizując pozycję asystenta sędziego i aplikanta radcowskiego w ramach obowiązujących przepisów prawa (m.in. ustawy z dnia 25 lipca 2002 r. Prawo o ustroju sądów administracyjnych - Dz.U. Nr 153, poz.1269 ze zm., ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury - Dz.U. Nr 162, poz. 1125 ze zm. oraz ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.), doszedł do przekonania, że brak w polskim porządku prawnym przepisów wyłączających możliwość łączenia funkcji asystenta sędziego oraz aplikanta radcowskiego. Sąd ten uznał, że zagrożenie konfliktem interesów (potencjalnym czy hipotetycznym), znajduje swoje odzwierciedlenie w przepisach, kształtujących z jednej strony pozycję asystenta sądowego w strukturze wymiaru sprawiedliwości, z drugiej zaś aplikanta radcowskiego w strukturze korporacji oraz zasadach wynikających z Kodeksu pracy. Wprowadzanie w tym względzie ograniczeń, na płaszczyźnie stosowania prawa, zawężających wzorce ustawowe, Sąd uznał za sprzeczne z art. 65 Konstytucji RP jak i naruszające podstawowe zasady prawa pracy wynikające z art. 10 i 17 k.p. Ponadto w ocenie Sądu, pozwany nie przeprowadził skutecznego dowodu zmierzającego do wykazania, że jakiegokolwiek zachowanie powódki, mogło godzić w zaufanie do niej jako pracownika. Nie można domniemywać, że w przyszłości mogą wystąpić

sytuacje odmienne, biorąc pod uwagę, dotychczasową nienaganną pracę powódki. Bez znaczenia jest także argumentacja pozwanego odwołująca się do ryzyka, iż pracownik po odbyciu aplikacji radcowskiej rozwiąże stosunek pracy. Zgodnie z art. 10 k.p. każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, i w stosunku pracy jaki łączy asystenta sędziego z sądem, zasada ta nie doznaje wyjątku. Sąd pierwszej instancji zgodził się z powódką, że skoro asystent sędziego nie rozpoznaje spraw i nie orzeka, nie jest decydentem, nie jest jednocześnie uprawniony do występowania przed NSA, biorąc pod uwagę kształt regulacji normujących pozycje w polskim porządku prawnym asystenta oraz aplikanta radcowskiego, nie można mówić o konflikcie interesów, o ile nie nastąpi spełnienie przesłanek realizujących tego rodzaju sytuację. Zagrożenie konfliktem interesów ma charakter nie tyle potencjalny, co hipotetyczny, a to z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) nie znajduje uzasadnienia. Odnosząc się do utraty zaufania wynikającej z faktu nie powiadomienia pracodawcy o zamiarze podjęcia aplikacji i jego zrealizowaniu przed wpisem na listę aplikantów, Sąd pierwszej instancji uznał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Pozwany był powiadomiony o fakcie pozytywnego zaliczenia przez powódkę egzaminu na aplikację. Kwestia terminu powiadomienia pracodawcy o podjęciu aplikacji, nie odnosi się bezpośrednio do ryzyka naruszenia jakiegokolwiek dobra pracodawcy, a tym samym tak wskazaną przyczynę Sąd uznał za niezasadną.

Na skutek apelacji pozwanego Naczelnego Sądu Administracyjnego, wyrokiem z dnia 14 czerwca 2011 r., [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, wskazując w uzasadnieniu, iż podane powódce przyczyny wypowiedzenia są przyczynami prawdziwymi i rzeczywistymi. Sąd ten przyjął, że status asystenta sędziego w sądzie administracyjnym określa art. 10 ustawy Prawo o ustroju sądów administracyjnych, z którego wynika, że w ujęciu formalnym asystent sędziego nie jest urzędnikiem sądowym, ani nawet „innym pracownikiem sądowym”. Jest to o tyle istotne, że w dniu 28 stycznia 2010 r. czyli w dacie złożenia powódce przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę - obowiązywał przepis

art. 29 tej ustawy, zgodnie z którym w sprawach w niej nieuregulowanych do wojewódzkich sądów administracyjnych oraz sędziów, asesorów sądowych, urzędników i pracowników tych sądów stosuje się odpowiednio przepisy o ustroju sądów powszechnych. Przepis ten nie wymieniał asystentów sędziego. Dopiero nowelizacja tego przepisu, która weszła w życie z dniem 10 kwietnia 2010 r. (Dz.U. z 2010 r. Nr 36, poz. 196), a zatem już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę - wymieniała asystentów sędziów. Niemniej przepis ten, zarówno przed jak i po nowelizacji - jest podstawą do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.). Z art. 155 § 4 tej ustawy m.in. wynika, że „asystent sędziego wykonuje samodzielnie czynności administracji sądowej oraz czynności przygotowania spraw sądowych do ich rozpoznania”, a szczegółowy zakres i sposób wykonywania czynności przez asystentów sędziów został określony w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2002 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 192, poz. 1613 ze zm.) i miał zastosowanie - przez art. 29 ustawy Prawa o ustroju sądów administracyjnych - także do powódki. Zgodnie z art. 155 § 2 Prawa o ustroju sądów powszechnych, w dacie zatrudniania powódki na stanowisku asystenta sędziego wystarczające było jedynie ukończenie przez kandydata na asystenta wyższych studiów prawniczych w Polsce i uzyskanie tytułu magistra prawa; na skutek nowelizacji powyższego przepisu od dnia 4 marca 2009 roku (art. 60 pkt 17 lit. a) ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (Dz.U. Nr 26, poz. 157) - kandydat na aplikanta sędziego winien wykazać się, między innymi: „ukończeniem aplikacji ogólnej prowadzonej przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury lub zdaniem egzaminu sędziowskiego lub prokuratorskiego albo ukończeniem aplikacji notarialnej, adwokackiej lub radcowskiej i złożeniem odpowiedniego egzaminu”. W ocenie Sądu drugiej instancji okoliczność ta ma o tyle znaczenie, że wprawdzie w myśl art. 155 § 8 Prawa o ustroju sądów powszechnych asystenci są obowiązani stale podnosić kwalifikacje zawodowe, w tym uczestniczyć w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego, których organizację określa odrębna ustawa, ale nie oznacza to uprawnienia do szkolenia w ramach aplikacji radcowskiej przewidzianej przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. Pozycja asystenta sędziego w

Naczelnym Sądzie Administracyjnym (na dzień złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu) została określona w uchwale Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie regulaminu wewnętrznego urzędowania Naczelnego Sądu Administracyjnego (M.P. z 2004 r. Nr 11, poz. 176). Prezes NSA tworzył w Izbach Sądu wydziały orzecznicze, w skład których wchodził sędziowie, asystenci sędziów oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach specjalistów, starszych specjalistów i głównych specjalistów (§ 2 oraz § 15 ust. 1 cyt. regulaminu). Z powyższych uregulowań wynika zatem, że asystent sędziego w NSA miał nie tylko dostęp, ale wykonywał samodzielnie czynności w zakresie przygotowania spraw sądowych do ich rozpoznania. Zdaniem Sądu Okręgowego trafna jest argumentacja pozwanego, że powódce jako aplikantowi radcowskiemu przysługuje zwolnienie z pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych (art. 34 ust. 1 ustawy o radcach prawnych) przy czym ani aplikant ani pracodawca nie mają żadnego wpływu na terminy obowiązkowych zajęć szkoleniowych na aplikacji, gdyż decydują o tym organy samorządu radcowskiego. Nadto aplikant radcowski, będący pracownikiem, ma prawo do płatnego urlopu w wymiarze 30 dni kalendarzowych na przygotowanie do egzaminu radcowskiego oraz zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie radcowskim (art. 34 ust. 2 ustawy o radcach prawnych). Nie ma żadnego uzasadnienia, aby asystent sędziego, który już w momencie ubiegania się o objęcie stanowiska asystenta sędziego winien wykazać się - warunkiem formalny - ukończeniem jednej z aplikacji: notarialnej, adwokackiej lub radcowskiej, bez zgody swojego pracodawcy uzyskał uprawnienie do podnoszenia kwalifikacji w zakresie wykraczającym poza interes pracodawcy. Sąd Okręgowy nie podzielił także poglądu Sądu pierwszej instancji o braku konfliktu interesów, bowiem w jego ocenie pracodawca faktycznie nie ma żadnego interesu w podnoszeniu przez powódkę jej kwalifikacji, w sprzeczności z obowiązującym ją przepisem art. 155 § 2 i § 8 Prawa o ustroju sądów powszechnych. Pracodawca nie musi się godzić na dodatkowe „przywileje” dla powódki jako aplikanta radcowskiego określone w ustawie o radcach prawnych. Podkreślenia wymaga fakt, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 18 października 2004 r., a następnie z dnia 7 stycznia 2005 r. zgodnie

z którą powódka została zatrudniona na stanowisku asystenta sędziego w pełnym wymiarze czasu pracy. Słusznie więc pracodawca wskazuje, że niezgodne z celem i przeznaczeniem stosunku pracy jest utrzymywanie powyższej umowy skoro pracownik nie może, lub nie jest w stanie, wywiązać się z przyjętych na siebie obowiązków w takim wymiarze czasu pracy jaki akceptował i deklarował przy podpisywaniu umowy. Skoro powódka nie zrezygnowała z odbywania aplikacji radcowskiej to w świetle unormowań wynikających z ustawy o radcach prawnych Naczelny Sąd Administracyjny, który ze swej istoty jest szczególnym pracodawcą, jest zobowiązany do respektowania zawartych w ustawie o radcach prawnych przepisów dotyczących, m. in. udzielenia płatnych zwolnień z pracy w celu uczestniczenia w zajęciach szkoleniowych, płatnego 30 dniowego urlopu na przygotowanie się do egzaminu oraz zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie radcowskim. W ocenie Sądu powódka decydując się na kontynuowanie aplikacji radcowskiej jednostronnie zmodyfikowała stosunek pracy łączący ją z pozwanym, co zobowiązuje pracodawcę z mocy prawa do szeregu „ustępstw” na jej rzecz jako pracownika. Uprawnienia aplikanta radcowskiego powodują, iż pracodawca ostatecznie nie może w pełni realizować swoich praw albowiem ulegają one ograniczeniu w sytuacji gdy druga strona stosunku pracy uzyskuje wielość uprawnień i przywilejów. W ocenie Sądu brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym, może stanowić niezależną przyczynę rozwiązania stosunku pracy i z całą pewnością stanowi o konflikcie interesu powódki jako pracownika i pozwanego pracodawcy. Odbywanie aplikacji radcowskiej nie jest także podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w zakresie stosunku służbowego asystenta sędziego, stanowiąc przygotowanie do wykonywania samodzielnego zawodu radcy prawnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji pozwany, właśnie z uwagi na specyfikę swoich zadań, wypowiadając powódce umowę o pracę nie tylko miał prawo kierować się polityką zatrudnienia, zapewniającą prawidłowe wykonywanie zadań przez asystenta sędziego, ale był również zobowiązany dbać o wizerunek Sądu w odczuciu społecznym i szeroko pojęte dobro wymiaru sprawiedliwości. Utrwalony w orzecznictwie i doktrynie jest pogląd, zgodnie z którym należy unikać jakichkolwiek dwuznacznych sytuacji, a

zwłaszcza takich, które mogą wywołać u uczestników postępowania lub u postronnych obserwatorów przeświadczenie - choćby mylne o niemożności bezstronnego rozpoznania sprawy, a na taki wizerunek i to niezależnie od zakresu dostępności asystenta sędziego do akt sprawy - ma wpływ łączenie funkcji asystenta sędziego i aplikanta korporacyjnego w ramach aplikacji radcowskiej.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, pełnomocnik powódki, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez: błędną wykładnię art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. polegającą na uznaniu, że podjęcie aplikacji radcowskiej przez asystenta sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego stwarza zagrożenie wystąpienia konfliktu interesów, które może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, podczas gdy zagrożenie wystąpienia czysto hipotetycznego konfliktu interesów nie spełnia warunków uznania za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. polegającą na uznaniu, że poinformowanie Naczelnego Sądu Administracyjnego przez asystenta sędziego o zdaniu egzaminu na aplikację radcowską po uzyskaniu wpisu na listę aplikantów stanowi naruszenie „kredytu lojalności”, które może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę ze względu na utratę zaufania, niezastosowanie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. polegające na wykroczeniu w badaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę poza przyczyny podane pracownikowi przez pracodawcę; wykroczenie to polegało na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie było uzasadnione ze względu na to, że uprawnienia aplikanta radcowskiego będącego pracownikiem w stosunku do pracodawcy do płatnych zwolnień od pracy i płatnego urlopu, przysługujące na podstawie art. 34 ustawy radcach prawnych naruszają interes pracodawcy, naruszenie art. 65 ust. 1 Konstytucji RP poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji ograniczenie wolności wyboru i wykonywania zawodu asystenta sędziego przez powódkę ze względu na rozpoczęcie odbywania aplikacji radcowskiej, mimo że nie ma regulacji ustawowej, która wyłączałaby możliwość wykonywania zawodu asystenta sędziego przez aplikantów radcowskich, niezastosowanie art. 30 § 4 k.p. polegające na uznaniu, że przyczyny przedstawione przez pozwanego jako uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z

powódka były sformułowane w sposób wystarczająco konkretny, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje albo o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki, pełnomocnik pozwanego wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, wobec braku przesłanek zawartych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a w wypadku przyjęcia skargi do rozpoznania – o jej oddalenie, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania w tym kosztach zastępstwa procesowego.

W kolejnych wzajemnych pismach procesowych (replikach) strony podtrzymały wszystkie wnioski, twierdzenia i zarzuty zawarte odpowiednio w skardze kasacyjnej powódki i odpowiedzi na nią.

Sąd Najwyższy miał na uwadze co następuje:

Skarga kasacyjna jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

Przede wszystkim należy zauważyć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (tak jak w rozpoznawanej sprawie) lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

Przechodząc do uwag merytorycznych wstępnie trzeba zauważyć, że zarzuty skargi kasacyjnej nie są wobec siebie spójne. Skarga z jednej strony zarzuca naruszenie art. 30 § 4 k.p., nakazującego pracodawcy podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli w tym przedmiocie, z drugiej zaś naruszenie art. 45 § 1 k.p., ustanawiającego wymóg merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Nie jest wątpliwe, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Zarzut skargi kasacyjnej, że zaskarżony wyrok narusza art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, że pozwany pracodawca w piśmie wypowiedzającym powodce umowę o pracę nie podał przyczyny wypowiedzenia w sposób wystarczająco jasny i konkretny, nie jest uzasadniony, co trafnie ocenił Sąd Okręgowy. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodce było „podjęcie aplikacji radcowskiej, co zagraża wystąpieniem konfliktu interesów (...); okoliczność ta powoduje utratę zaufania, wynikającą również z naruszenia kredytu lojalności, polegającego na tym, iż o zamiarze podjęcia aplikacji i jego zrealizowaniu pracodawca został poinformowany dopiero po uzyskaniu wpisu na listę aplikantów” i tak sformułowana przyczyna spełnia ustanowione w art. 30 § 4 k.p. wymaganie. Przepis ten niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która – w jego przekonaniu – wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26

maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPIUS 2001 nr 22, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (tak w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPIUS 2002 nr 24, poz. 595); (por. wyroki z dnia 10 października 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPIUS 2001 nr 20, poz. 618 oraz z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, str. 42); przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy; w razie wystąpienia pracownika do sądu pracodawca jest obowiązany skonkretyzować tę przyczynę, głównie z tego względu, że sądowi pracy (odmiennie niż pracownikowi) nie są znane okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Trzeba też zauważyć, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, że pracodawca może wskazywać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, i jest ono uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Zagadnienie, czy i w jakich warunkach podjęcie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia albo innego zajęcia zarobkowego lub niezarobkowego może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia jest zagadnieniem prawnym wykładni klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zamieszczonej w art. 45 § 1 k.p.

Nie jest zasadny podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, wyrażający zasadę wolności pracy,

przez jego niezastosowanie. Przepis ten stanowi, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, przy czym nie jest wątpliwe, że nie może być on traktowany jako gwarantujący prawa do pracy, zawiera on swego rodzaju „postulat prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego i produktywnego zatrudnienia” (szerzej zob. B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, s. 17). Z zasady tej nie wynikają ani roszczenia danej osoby do konkretnego pracodawcy o nawiązanie stosunku pracy, jak i szczegółowe ograniczenia w dopuszczalności rozwiązywania przez pracodawców stosunków pracy. Zasada wolności pracy ma z jednej strony znaczenie przy dokonywaniu wykładni klauzuli uzasadnionego wypowiedzenia zawartej w art. 45 § 1 k.p., z drugiej zaś przy wykładni przepisów ograniczających podejmowania dodatkowego zatrudnienia i (tak jak w ocenianej sprawie) innych zajęć (także niezarobkowych) przez pracowników służby publicznej, zamieszczonych w pragmatykach zawodowych pracowników poszczególnych działów służby publicznej. Uwagi te mają charakter porządkujący i służą określeniu zarzutów kasacyjnych, które wymagają analizy prawnej.

Zarzutem kasacyjnym, który wymaga szczegółowej analizy prawnej jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię zamieszczonej w tym przepisie klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i uznanie, że podjęcie aplikacji radcowskiej przez asystenta sędziego jest objęte tą klauzulą.

Trzeba zauważyć, że odesłania prawne dotyczące pracowników Naczelnego Sądu Administracyjnego niebędących sędziami, zapoczątkowany w art. 49 ustawy z dnia 25 lipca 2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych – dalej ustawa o ustroju, prowadzi do 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 następnie – co istotne - do przepisów art. 19 ust. 1 i ust. 2 tej ustawy. Zgodnie z art. 19 ust. 2 tej ustawy, który ma w okolicznościach sprawy przesądzające znaczenie, „urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność”.

Przepis ten ustanawia zakaz podejmowania przez urzędnika państwowego zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Pracownicy, będący asystentami sędziów stanowią grupę zawodową, której status prawny jest zróżnicowany w zależności od rodzaju sądu. Inne przepisy mają zastosowanie do asystentów sędziów w Naczelnym Sądzie Administracyjnym, w wojewódzkim sądzie administracyjnym i w sądzie powszechnym.

Do asystentów sędziów w Sądzie Najwyższym, w Naczelnym Sądzie Administracyjnym i w wojewódzkim sądzie administracyjnym nie ma przede wszystkim zastosowania art. 155 § 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, określający wymagania kwalifikacyjne asystenta sędziego, w tym wymóg ukończenia aplikacji ogólnej prowadzonej przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury lub zdanie egzaminu sędziowskiego, prokuratorskiego, notarialnego, adwokackiego lub radcowskiego. Powołana wyżej ustawa ustrojowa i ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2002 r. Nr 240, poz. 2052 ze zm. – dalej ustawa o SN) zawierają bowiem własne regulacje w tej materii (odpowiednio art. 27a ustawy ustrojowej i art. 51 ust. 1 ustawy o SN). Przedstawiona uwaga o charakterze porządkującym nie jest istotna w okolicznościach niniejszej sprawy.

W momencie podjęcia przez powódkę aplikacji radcowskiej i dokonania przez pozwanego wypowiedzenia jej z tej przyczyny umowy o pracę regulacja dotycząca asystentów sędziów w Naczelnym Sądzie Administracyjnym i wojewódzkich sądów administracyjnych zawarta w art. 10 ustawy ustrojowej w istocie ograniczała się do powołania takich stanowisk, odsyłając w sprawach w niej nieuregulowanych do przepisów ustawy o ustroju sądów powszechnych - w przypadku wojewódzkich sądów administracyjnych oraz sędziów i innych pracowników tych sądów (art. 29 ustawy ustrojowej), oraz do przepisów dotyczących Sądu Najwyższego, jeżeli chodzi o Naczelnny Sąd Administracyjny oraz sędziów, urzędników i innych pracowników tego sądu (art. 49 ustawy ustrojowej).

Przepis art. 27a tej ustawy (ustrojowej), dodany przez ustawę z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów administracyjnych oraz ustawy – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. Nr 36,

poz. 196), reguluje wymagania kwalifikacyjne asystentów i starszych asystentów sędziów sądów administracyjnych, co wpływa na zakres zastosowania odesłań zawartych w art. 29 i 49 ustawy ustrojowej – zmniejszając je.

Przepis art. 51 ustawy o SN, do którego odsyła art. 49 ustawy ustrojowej, stanowi (w § 1) o uprawnieniu tego Sądu do zatrudniania asystentów sędziego posiadających wyższe wykształcenie prawnicze, odsyłając co do zakresu i sposobu wykonywania czynności przez asystentów sędziego (w § 2) do regulaminu Sądu Najwyższego.

Obecnie obowiązujące przepisy ustawy ustrojowej zawierają (w art. 27a) własną regulację wymagań kwalifikacyjnych asystentów sędziego. Do asystentów sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego ma więc odpowiednie zastosowanie na podstawie odesłania zawartego w art. 49 tej ustawy jedynie art. 51 § 2 ustawy o SN. Tak więc obecnie szczegółowy zakres i sposób wykonywania czynności przez asystentów sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego określa regulamin tego Sądu.

Przepis art. 8 § 1 ustawy o SN odsyła, w sprawach w niej nieuregulowanych do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Odesłanie to nie dotyczy jednak pracowników Sądu Najwyższego niebędących sędziami, ponieważ do takich pracowników zgodnie z jego § 2 stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie — przepisy ustawy – Kodeks pracy.

W uzupełnieniu i tylko w luźnym związku z niniejszą sprawą należy zauważyć, że do asystentów sędziów wojewódzkich sądów administracyjnych, w sprawach nieuregulowanych w ustawie ustrojowej mają zastosowanie przepisy ustawy o ustroju sądów powszechnych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie — przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 ze zm.).

Nota bene przepisy tej ostatnio powołanej ustawy mają także zastosowanie do asystentów sędziów w sądach powszechnych w sprawach nieuregulowanych w ustawie – Prawo o ustroju sądów powszechnych (art. 155 § 9). Na marginesie można uzupełniająco podać, że art. 11 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o

pracownikach sądów i prokuratury ogranicza – na wzór art. 19 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych - możliwość podejmowania przez urzędników sądów i prokuratury dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć zarobkowych i niezarobkowych. Jest to regulacja podobna do regulacji zawartej w, mającej zastosowanie do asystentów sędziów Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego, art. 19 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wyłączając - w ust. 1 możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia bez zgody przełożonego, stanowiąc (w ust. 2), że „urzędnik nie może wykonywać zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika i podważających zaufanie do sądu lub prokuratury”.

Tak więc do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę asystentowi sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego ma zastosowanie art. 45 § 1 k.p., skoro ustawa o pracownikach urzędów państwowych nie zawiera żadnych szczególnych regulacji dotyczących wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Klauzula generalna uzasadnionego wypowiedzenia zawarta w art. 45 § 1 k.p. musi być jednak wykładana w powiązaniu z przepisami szczególnymi art. 19 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, które ograniczają podejmowanie dodatkowego zatrudnienia oraz innych zajęć zarobkowych i niezarobkowych przez urzędników.

Podjęcie przez pracownika służby publicznej dodatkowego zatrudnienia bez zgody pracodawcy albo podjęcie zajęcia zarobkowego lub niezarobkowego, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność, jest naruszeniem obowiązku pracowniczego i jako takie może stanowić nie tylko przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, ale także w niektórych wypadkach przyczynę uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (szerzej zob. B. Cudowski, *op.cit.* ss. 206 i nast.), niezależnie od tego, że podjęcie aplikacji radcowskiej nie jest podjęciem dodatkowego zatrudnienia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych (por. także niepublikowany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2008 r., II PK 340/07, według którego odbycie aplikacji radcowskiej nie jest w obecnym stanie prawnym, uzależnione od zgody pracodawcy).

Podstawowym zagadnieniem prawnym wymagającym rozstrzygnięcia w ocenianej sprawie jest ustalenie, czy podjęcie aplikacji radcowskiej jest zajęciem zakazanym asystentowi sędziemu Naczelnego Sądu Administracyjnego przez art. 19 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, jako zajęcie, które pozostawałoby w sprzeczności z jego obowiązkami albo, które mogłoby wywołać podejrzenie o jego stronnictwo lub interesowność.

Należy - z zastrzeżeniem wynikającym z art. 19 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych - podzielić zarzuty skargi, według których żaden przepis nie zakazuje w sposób wyraźny łączenia aplikacji radcowskiej z zatrudnieniem na stanowisku asystenta sędziego, niemniej konstatacja ta nie jest wystarczająca dla oceny czy dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę, jest uzasadnione.

W ocenie Sądu Najwyższego, podjęcie aplikacji radcowskiej bez uzgodnienia z pracodawcą przede wszystkim pozostaje w sprzeczności z obowiązkami asystenta sędziego NSA, bowiem odbywanie aplikacji radcowskiej przez asystenta sędziego NSA jednostronnie „zmienia” dotychczasowy stosunek pracy.

Oceny tej nie zmienia cel aplikacji radcowskiej (przygotowanie aplikanta do należytego i samodzielnego wykonywania zawodu radcy prawnego) na tle przepisów ustawy o radcach prawnych. W świetle tych przepisów powódce jako aplikantowi radcowskiemu przysługuje zwolnienie z pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych (art. 34 ust. 1 i 2 ustawy o radcach prawnych), a nadto płatny urlop w wymiarze 30 dni kalendarzowych na przygotowanie do egzaminu radcowskiego oraz zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w egzaminie radcowskim. Trafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że nie ma żadnego uzasadnienia, aby asystent sędziego, bez zgody swojego pracodawcy (a nawet bez jego wcześniejszego uprzedzenia) uzyskał uprawnienie do podnoszenia kwalifikacji w zakresie wykraczającym poza interes pracodawcy, gdy się dodatkowo zważy, że sama powódka w podaniu o przyjęcie do pracy w charakterze asystenta (z dnia 21 czerwca 2004 r.), motywowała podanie chęcią wykonywania w przyszłości zawodu sędziego i podjęcia aplikacji sądowej. W świetle niekwestionowanych i wiążących Sąd Najwyższy ustaleń, strony łączyły stosunek pracy na podstawie umowy o pracę

z dnia 18 października 2004 r., a następnie z dnia 7 stycznia 2005 r. zgodnie z którą powódka została zatrudniona na stanowisku asystenta sędziego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z umowy zawartej pomiędzy stronami w sposób jednoznaczny wynika zarówno dobową jak i tygodniową normą czasu pracy, która wynosi odpowiednio 8 i 40 godzin. Powódka w umowie o pracę - jako pracownik NSA - zobowiązała się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w wymiarze w umowie uzgodnionym, zaś pracodawca (art. 22 § 1 k.p.) do zatrudnienia powódki za wynagrodzeniem. Trafnie więc pozwany pracodawca zarzuca, że podjęcie aplikacji radcowskiej jest niezgodne z celem stosunku pracy i utrzymaniem umowy o pracę skoro pracownik nie może, lub nie jest w stanie, wywiązać się z przyjętych na siebie obowiązków w takim wymiarze czasu pracy jaki akceptował i deklarował przy podpisywaniu umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, którą Sąd Najwyższy w pełni podziela, powódka decydując się na kontynuowanie aplikacji radcowskiej jednostronnie zmodyfikowała stosunek pracy łączący ją z pozwanym NSA co jednocześnie zobowiązywało pracodawcę, na mocy ustawy o radcach prawnych do szeregu ustępstw na jej rzecz. Uprawnienia aplikanta radcowskiego powodują, że pracodawca ostatecznie nie może w pełni realizować swoich praw, albowiem ulegają one ograniczeniu w sytuacji gdy druga strona stosunku pracy uzyskuje wielość uprawnień i przywilejów. Sąd Najwyższy podziela też stanowisko Sądu Okręgowego, że brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym, może rodzić konflikt interesu powódki jako pracownika i pozwanego pracodawcy Naczelnego Sądu Administracyjnego - „konflikt lojalności” i stanowić niezależną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Trzeba też zgodzić się z oceną Sądu Okręgowego, że odbywanie aplikacji radcowskiej stanowi przede wszystkim przygotowanie do wykonywania samodzielnego zawodu radcy prawnego i nie jest w związku z tym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w zakresie stosunku służbowego asystenta sędziego.

Wszystko to pozwala na stwierdzenie, że podjęcie przez asystenta sędziego NSA aplikacji radcowskiej, mimo że formalnie wprost niezakazane, przede wszystkim jest sprzeczne z obowiązkami asystenta sędziego NSA i uzasadnia „utrata zaufania” między pracodawcą a pracownikiem, czyniąc w konsekwencji

uzasadnionym w rozumieniu art. 45 k.p. rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Warto przy tym przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08 – niepublikowany i orzecznictwo w nim cytowane). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214). Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, jego przyczyna nie musi się charakteryzować znaczną wagą ani nie wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można, ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę gdy nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 1, z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159 oraz z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i orzeczenia tam powołane). Zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych, a także pracowników wykonujących zawód zaufania publicznego. Uwagi te znajdują

pełne zastosowanie do pracownika wykonującego obowiązki asystenta sędziego NSA.

Przedstawione argumenty są wystarczające do uznania zasadności wypowiedzenia, co uwzględniając oddalono skargę po myśli art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 § 1 w związku z art.108 § 1 k.p.c., uwzględniając taryfowe wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego - § 11 ust. 1 pkt 1 w związku § 12 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...) – Dz.U. nr 163, poz. 1349 ze zm., mając na względzie uchwałę składu powiększonego Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011/21-22/268).

/km/