



Sygn. akt II PK 310/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa O. S.
przeciwko Urzędowi Transportu /.../ o przywrócenie do pracy i ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2012 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 29 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powódka O. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Urzędzie oraz o ustalenie nieważności ugody sądowej zawartej w dniu 27 października 2008 r. przed Sądem Rejonowym w W. z uwagi na naruszenie art. 203 § 4 w związku z

art. 233 § 2 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c., wskazując, że ustalenie to jest niezbędne do uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 16 lutego 2011 r. oddalił powództwo. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 października 1999 r. Z dniem 8 lutego 2008 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 20 lutego 2008 r. powódka zgłosiła w sądzie pracy żądanie przywrócenia do pracy. W złożonym odwołaniu kwestionowała przyczyny rozwiązania umowy, wskazywała na przekroczenie terminu do złożenia oświadczenia o jej rozwiązaniu i powoływała się, między innymi, na naruszenie art. 81 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Na rozprawie w dniu 27 października 2008 r. strony postępowania podjęły negocjacje ugodowe, w wyniku których powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wyraziła zgodę na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strony ustaliły również, że łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 8 lutego 2008 r. na mocy ich porozumienia. Pracodawca zobowiązał się, do wydania powódce świadectwa pracy z uwzględnieniem zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz do wypłacenia jej kwoty 45.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, a powódka oświadczyła, że ugoda wyczerpuje całość jej roszczeń w stosunku do strony pozwanej. Wobec zawarcia ugody postępowanie w sprawie zostało umorzone, a strona pozwana zrealizowała jej postanowienia. Po zawarciu ugody powódka miała wątpliwości co do jej korzystności, jednakże nie złożyła zażalenia na postanowienie o umorzeniu postępowania i nie kwestionowała ugody. Miała przy tym świadomość, że umorzenie postępowania niweczy skutki prawne złożenia przez nią odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. W kilka miesięcy po zawarciu ugody powódka dowiedziała się o wyroku Sądu Najwyższego, w którym wskazano na niedopuszczalność rozwiązania z pracownikiem służby cywilnej stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i konieczność stosowania do niego postępowania dyscyplinarnego, pozwalającego

na orzeczenie kary wydalenia ze służby. W tym zakresie uzyskała również stosowne wyjaśnienie Departamentu Prawnego Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2009 r. W dniu 11 września 2009 r. powódka wystąpiła na drogę sądową z żądaniem zasądzenia od byłego pracodawcy kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania za okres od daty rozwiązania umowy o pracę do dnia nabycia uprawnień emerytalnych, nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy i 6-ciomiesięcznej odprawy przysługującej pracownikom służby cywilnej. W sprawie tej powódka powoływała się na orzeczenia Sądu Najwyższego wskazujące na konieczność zastosowania w stosunku do pracowników służby cywilnej postępowania dyscyplinarnego. Uznając, że korzystniejsze dla niej będzie wystąpienie z powództwem o przywrócenie do pracy, powódka cofnęła pozew w powyższej sprawie, czego następstwem było umorzenie postępowania postanowieniem z dnia 13 stycznia 2010 r. Pozew w niniejszej sprawie powódka złożyła w dniu 28 grudnia 2009 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał za niezasadne zarówno powództwo o przywrócenie do pracy, jak i o ustalenie nieważności ugody sądowej. Co do tego drugiego żądania wskazano, że po pierwsze - powódka nie wykazała interesu prawnego w takim ustaleniu (art. 189 k.p.c.), po drugie - zawierając ugodę powódka nie działała pod wpływem błędu (art. 918 k.c.), po trzecie - zawarta przez powódkę ugoda nie narusza art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 oraz art. 469 k.p.c. Sąd Rejonowy podkreślił, że z uwagi na wiedzę i doświadczenie zawodowe (2-letnia praktyka w sprawach personalnych, kursy z zakresu prawa pracy) trudno uznać powódkę za osobę niezorientowaną co do przysługujących jej uprawnień, a nadto w postępowaniu zakończonym ugodą była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika. Natomiast żądanie przywrócenia do pracy Sąd Rejonowy uznał za zgłoszone ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., nie znajdując żadnych przesłanek uzasadniających jego przywrócenie. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wyłącza to potrzebę rozważania zarówno zasadności i legalności przyczyn rozwiązania stosunku pracy, jak i kwestii czy ugoda sądowa z dnia 27 października 2008 r. była ważna. Nawet uznanie, że ugoda ta była nieważna nie może bowiem prowadzić do uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy

pozew został złożony z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, nieuprawnione są również wywody powódki, jakoby przedmiotowa ugoda zmierzała do obejścia prawa w tym ujęciu, że w wyniku jej zawarcia usanowane zostało działanie pracodawcy polegające na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji, gdy była ona pracownikiem służby cywilnej, a obowiązująca w dacie rozwiązania z nią stosunku pracy ustawa o służbie cywilnej nie zezwalała na rozwiązanie go w takim trybie, nakazując wszczęcie w stosunku do pracownika postępowania dyscyplinarnego. Sąd pierwszej instancji wskazał, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, nawet rażące i oczywiste, nie jest równoznaczne z nieważnością czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Z tego względu zawarcie ugody w sporze zaistniałym na gruncie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, gdy ugoda nie jest zgodna z żądaniem pracownika, nie powoduje jej nieważności z uwagi na obejście przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką, nawet jeśli zastosowany przez pracodawcę tryb był sprzeczny z obowiązującymi przepisami, nie wykluczało zatem zawarcia ugody sądowej. Powódka nie wyjaśniła również, na czym miałyby polegać sprzeczność tej ugody z zasadami współżycia społecznego i jakimi.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2011 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wbrew ocenie Sądu Rejonowego powódka miała interes prawny w dochodzeniu ustalenia nieważności ugody bez względu na to, czy samo pozytywne rozstrzygnięcie tej kwestii rodziłoby skutek w postaci przywrócenia do pracy bądź uprawnienia do dochodzenia tego roszczenia lub jakichkolwiek świadczeń. W ocenie Sądu Okręgowego, ostatecznie jednak Sąd pierwszej instancji prawidłowo zbadał, czy zawarte w ugodzie oświadczenie woli powódki dotknięte było wadami, o których stanowią art. 82-88 k.c., w szczególności, czy powódka działała pod wpływem błędu (art. 918 w związku z art. 84 k.c.), a nadto - czy to oświadczenie spełnia wymienione w art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 i art. 469 k.p.c. kryteria zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza

słusznego interesu pracownika. Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, iż po pierwsze - oświadczenie woli powódki nie było dotknięte wadami (zresztą nie uchylła się ona od skutków prawnych oświadczenia woli w sposób określony w art. 88 § 1 k.c.), po drugie - nie zachodziła nieważność ugody z uwagi na obejście prawa w postaci naruszenia przepisów o służbie cywilnej, naruszenie zasad współżycia społecznego lub słusznego interesu pracownika oraz po trzecie - żądanie przywrócenia do pracy było niezasadne z uwagi na uchybienie terminu do jego zgłoszenia i braku przesłanek uzasadniających jego przywrócenie.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to: 1) art. 80 ust. 1 i art. 81 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, poprzez niewłaściwe niezastosowanie i pominięcie, iż wobec pracownika służby cywilnej w wypadku naruszenia przez niego obowiązków służbowych stosuje się jedynie kary dyscyplinarne wskazane w tej ustawie, w tym kary wydalenia z pracy w urzędzie, z wyłączeniem odpowiednich regulacji Kodeksu pracy; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wobec pracownika służby cywilnej w wypadku naruszenia przez niego obowiązków służbowych można zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p., bez konieczności wszczynania postępowania dyscyplinarnego i zastosowania kary przewidzianej w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej; 3) art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 oraz art. 469 k.p.c., poprzez błędną wykładnię i w tym przedmiocie uznanie za prawnie dopuszczalną i skuteczną ugodę sądową w zakresie modyfikacji trybu rozwiązania ze skarżącą stosunku pracy w sytuacji, gdy ugoda ta, jako przyjmująca za podstawę jej zawarcia oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powzięte z naruszeniem ustawy o służbie cywilnej, jest również bezwzględnie nieważna; 4) art. 189 k.p.c., przez błędną wykładnię i uznanie, że skarżąca nie wykazała interesu prawnego żądając ustalenia, iż zawarta w dniu 27 października 2008 r. ugoda jest nieważna w sytuacji, gdy interes ten przejawiał się w prawie podmiotowym skarżącej żądania uznania za bezskuteczne rozwiązania z nią umowy o pracę i przywrócenia do pracy, do uzyskania którego konieczne jest uprzednie stwierdzenie nieważności ugody blokującej to żądanie; 5) art. 918 k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że skarżąca winna uchylić się od

skutków prawnych swego oświadczenia woli o zawarciu umowy w sytuacji, gdy w przypadku bezwzględnej nieważności takiej umowy bezprzedmiotowe jest podnoszenie zarzutu błędu, ponieważ sąd uwzględnia taką nieważność z urzędu; 6) art. 264 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie w zakresie materialnoprawnych skutków niedochowania przez skarżącą wskazanego w tym przepisie terminu odwołania się od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę z uwagi na okoliczność, iż w sprawie poprzez art. 7 ustawy o służbie cywilnej zastosowanie znajduje art. 83 i następne tej ustawy określające tryb odwoławczy od decyzji rozwiązujących umowy o pracę z pracownikami służby cywilnej, w tym art. 92 ust. 7 w zakresie terminu odwołania.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie - w razie uznania, że sprawa nie wymaga uzupełnienia postępowania dowodowego i w ramach uprawnień reformatoryjnych nadaje się do rozstrzygnięcia - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez wydanie orzeczenia co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem pozwu (art. 398¹⁶ k.p.c).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

Zarzut obrazy art. 189 k.p.c. jest zupełnie niezrozumiały, gdyż Sąd drugiej instancji nie stwierdził, że skarżąca nie posiada interesu prawnego w ustaleniu nieważności umowy z dnia 27 października 2008 r. Z motywów zaskarżonego wyroku jasno wynika, że Sąd odwoławczy zakwestionował negatywną ocenę Sądu pierwszej instancji w tym zakresie, jednoznacznie uznając występowanie po stronie powódki interesu prawnego w żądaniu takiego ustalenia.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 264 k.p. Ze sposobu jego sformułowania wynika, że skarżąca uważa, iż przepisy ustawy o służbie cywilnej zawierają własną regulację określającą tryb odwoławczy od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę, co - poprzez art. 7 tej ustawy - wyłącza

stosowanie terminów z art. 264 k.p. na rzecz terminu ustanowionego w art. 92 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej. Pogląd ten jest błędny, gdyż ostatni z powołanych przepisów, znajdujący się w rozdziale 8 ustawy o służbie cywilnej regulującym odpowiedzialność dyscyplinarną członków korpusu służby cywilnej, dotyczy terminu odwołania w toczącym się postępowaniu dyscyplinarnym (od orzeczenia komisji dyscyplinarnej do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej) i nie znajduje zastosowania do wytoczenia przewidzianego w Kodeksie pracy powództwa o przywrócenie do pracy, podlegającego wniesieniu w odpowiednim terminie określonym w art. 264 k.p.

Nieusprawiedliwiony jest zarzut obrazy art. 918 k.c., której skarżąca upatruje w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że winna uchylić się od skutków prawnych zawartej ugody, podczas gdy takie uchylenie się jest bezprzedmiotowe w przypadku bezwzględnej nieważności ugody. Tymczasem Sąd odwoławczy jednoznacznie rozdzielił ocenę przesłanek uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w ugodzie (art. 84-86 w związku z art. 918 k.c.) oraz bezwzględnej nieważności ugody (art. 58 k.c. i odpowiednio art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 oraz art. 469 k.p.c.), a z jego rozważań wynika, że wymaganie uchylenia się od skutków ugody w sposób określony w art. 88 k.c. odniósł wyłącznie do wskazywanego przez skarżącą działania pod wpływem błędu.

Bezzasadne są również pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej sprowadzające się do konkluzji, że sporna ugoda jest nieważna w świetle art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 4 oraz art. 469 k.p.c., gdyż „sanuje bezskuteczną czynność rozwiązania umowy o pracę” jako dokonaną z naruszeniem art. 80 ust. 1 i art. 81 ust. 2 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Taka konstrukcja zarzutu i jego uzasadnienie wskazują, że - pomimo powołania art. 469 k.p.c. - skarżącej chodzi w istocie o zakwestionowanie oceny Sądu drugiej instancji co do zgodności zawartych w ugodzie oświadczeń woli z bezwzględnie wiążącymi normami prawnymi, o których stanowi art. 58 § 1 k.c., chociaż zarzut jego naruszenia nie został w skardze kasacyjnej podniesiony. Mianowicie skarżąca - nie podważając oceny Sądu drugiej instancji co do tego, że zawarta przez nią ugoda nie naruszała zasad współżycia społecznego oraz jej słusznego interesu - uważa, iż „z uwagi na bezskuteczność prawną rozwiązania z nią stosunku pracy przez Urząd Transportu Kolejowego ‘również’ ugoda jest bezwzględnie nieważna, jako obciążona pierwotną

bezskutecznością czynności bezpośrednio ją poprzedzającej”, że „jeżeli punktem wyjścia będącym podstawą konstruowania ugody sądowej jest bezskuteczna czynność prawna (w tym przypadku wadliwe rozwiązanie umowy o pracę), ugoda inaczej kształtująca tę czynność obarczona jest ‘tożsamą’ bezwzględną nieważnością” oraz że ustalenie, iż „wiążąca ją z Urzędem Transportu Kolejowego ugoda nie obowiązuje (...) daje podstawę do uznania, że łączący ją od dnia 1.10.1999 r. z Urzędem stosunek pracy trwa nadal”. Podstawą rozpoznawanego zarzutu jest więc w pierwszym rzędzie założenie, że wadliwe, bo dokonane z naruszeniem przepisów, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest dotknięte sankcją nieważności. Założenie to jest błędne.

Zgodnie z art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej odpowiada dyscyplinarnie za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, zaś stosownie do art. 81 ust. 2 pkt 4 tej ustawy, jedną z kar dyscyplinarnych stosowanych wobec pracowników służby cywilnej jest wydalenie z pracy w urzędzie. Prawomocne orzeczenie tej kary powoduje - w świetle art. 81 ust. 3 - wygaśnięcie stosunku pracy. Na tle tych przepisów w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa przeciwstawne stanowiska co do możliwości zastosowania przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy trybu wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej z powodu zawinionego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Pierwsze z tych stanowisk stanowi kontynuację wykładni art. 106 ust. 1 w związku z art. 107 ust. 2 pkt 6 i ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.), które to przepisy miały takie samo brzmienie jak art. 80 ust. 1 oraz art. 81 ust. 2 pkt 4 i ust. 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. Zgodnie z tą koncepcją, zakończenie stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej z powodu zawinionego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej może nastąpić tylko przez orzeczenie w postępowaniu dyscyplinarnym kary wydalenia z pracy w urzędzie, a wyłączone jest w takim przypadku stosowanie przepisów Kodeksu pracy o wypowiedaniu umów o pracę oraz rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tak w wyrokach z dnia 4 marca 2008 r., II PK 177/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 139 i z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07, LEX nr 442815). Zaprezentowana w tych

wyrokach argumentacja została również zaaprobowana pod rządami ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. I tak, w wyrokach z dnia 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09 (LEX nr 602667) i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 253/10 (LEX nr 852549) Sąd Najwyższy stwierdził, 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., ma w tym zakresie charakter wyczerpujący. Wyrażane są jednak również poglądy odmienne. I tak, w wyroku z dnia 2 lipca 2009 r., II PK 316/08 (LEX nr 533093) Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. To stanowisko jest kontynuowane pod rządami obecnie obowiązującej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.), która w art. 113 ust. 1 oraz 114 ust. 2 pkt 4 i ust. 3 zawiera analogiczne regulacje. Mianowicie w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10 (LEX nr 611812) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że do członków korpusu służby cywilnej niebędących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a koncepcja ta została zaaprobowana w wyroku z dnia 15 marca 2011 r., I PK 192/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 116) w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika służby cywilnej w trybie art. 52 k.p.

Wskazana wyżej rozbieżność w orzecznictwie co do dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej w trybie przewidzianym przez przepisy Kodeksu pracy podważa kategorię konceptyjną koncepcję skarżącej o „pierwotnej bezskuteczności” czynności rozwiązującej z nią stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozstrzygnięcie tej skądinąd kontrowersyjnej kwestii nie ma jednak znaczenia w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, gdyż nawet przyjęcie, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w tym trybie było niedopuszczalne nie oznacza, iż oświadczenie pracodawcy w tym zakresie było dotknięte sankcją nieważności.

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy. Zasadą prawa pracy jest bowiem skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady, a zastosowanie sankcji nieważności z art. 58 § 1 k.c. może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których rozwiązania stosunku pracy dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone (por. np. wyroki z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 427-428; postanowienie z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 318/09, LEX nr 658180; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, LEX nr 1164259; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2012 r., III PZP 5/11, LEX nr 1112769 i orzeczenia w nich powołane oraz wyrok z dnia 8 stycznia 2009 r., I PK 137/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 161, w którym wykluczono sankcję nieważności rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo że za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych odpowiada on wyłącznie w trybie dyscyplinarnym). Takiego zarzutu skarżąca nie formułuje. A zatem, ponieważ wadliwe z powodu niezgodności z prawem rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej nie jest działaniem pracodawcy bezskutecznym samoistnie, a ustawa o służbie cywilnej nie reguluje sankcji takiego rozwiązania, przeto może ono rodzić wyłącznie roszczenia określone w Kodeksie pracy, a więc żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

Uгода sądowa, jako jedna z czynności prawnych, w zakresie jej skutków materialnoprawnych podlega regułom oceny skuteczności oświadczeń woli, w tym pod względem ich zgodności z bezwzględnie wiążącymi normami prawnymi (art. 58 k.c. i odpowiednio art. 203 § 4 k.p.c.). Sprzeczność czynności prawnej z ustawą

występuje wtedy, gdy czynność prawna zawiera postanowienia niezgodne z ustawą lub gdy nie zawiera treści nakazanych przez normę prawną. Natomiast przez czynność prawną mającą na celu obejście ustawy rozumie się taką czynność, która wprawdzie nie jest objęta zakazem prawnym, ale zostaje przedsięwzięta dla osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Z punktu widzenia formalnego taka czynność ma cechy niesprzeciwiające się ustawie, gdyż jej treść nie zawiera elementów wprost zabronionych przez prawo, natomiast faktycznie (w sensie materialnoprawnym) służy ona realizacji celu zabronionego przez ustawę. Zawarcie ugody w sprawie z zakresu prawa pracy, w tym w przedmiocie rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, nie jest sprzeczne z ustawą, gdyż żaden przepis prawa tego nie zabrania (tak jest np. w przypadku art. 477¹² k.p.c. który stanowi o niedopuszczalności zawierania ugód w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych), odwołanie (cofnięcie) oświadczenia woli za zgodą jego adresata jest możliwe w każdym czasie (*a contrario* - art. 61 § 1 zdanie drugie k.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1952 r., C 44/52, OSNC 1953 nr 2, poz. 43; z dnia 3 listopada 1955 r., III CR 1562/54, OSNC 1956, nr 2, poz. 50 oraz z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04, OSNP 2006/9-10/154 i orzeczenia w nim powołane), a rozwiązanie na mocy porozumienia stron stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę jest prawnie dopuszczalne (art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej). Zawarta przez skarżącą ugoda nie zmierza również do osiągnięcia skutków zakazanych przez prawo, gdyż po pierwsze - skarżąca nie kwestionuje słuszności i wiarygodności postawionych jej zarzutów ciężkiego naruszenia obowiązków, po drugie - w wyniku zawartej ugody skarżąca uzyskała (niezależnie od uniknięcia ewentualnego negatywnego wyniku sprawy w przedmiocie żądania przywrócenia do pracy lub narażenia się na wszczęcie postępowania dyscyplinarnego) przekształcenie trybu rozwiązania stosunku pracy z niezwłocznego z jej winy w korzystniejsze ustanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, a zawieranie takich ugód jest w utrwalonej judykaturze akceptowane (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17 i powołane w nim orzecznictwo), po trzecie - rezygnując w ramach zawartej ugody z żądania przywrócenia do pracy na rzecz odszkodowania skarżąca

dokonała w istocie wyboru jednego z przysługujących jej alternatywnie roszczeń związanych z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 k.p.), po czwarte - możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce zgłoszonego przez pracownika żądania przywrócenia do pracy przewiduje również art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. Nie można także zgodzić się z poglądem skarżącej, że zawarta przez nią ugoda „sanuje bezskuteczną czynność rozwiązania umowy o pracę”. W wyniku tej ugody oświadczenie pracodawcy rozwiązujące stosunek pracy zostało bowiem skutecznie odwołane (cofnięte) bez naruszenia interesów skarżącej jako jego adresatki, a tym samym od tej chwili zostało pozbawione skuteczności prawnej. Z tego względu ocenie w ramach zgodności z prawem mogły podlegać jedynie oświadczenia woli złożone przez strony w zawartej przez nie ugodzie, a nie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którego skuteczne odwołanie wywołało taki skutek, jak gdyby w ogóle nie doszło do jego wyrażenia.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.