



Sygn. akt II PK 315/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. R.

przeciwko Sądowi Okręgowemu w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 31 maja 2012 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2010 r., Sąd Rejonowy oddalił powództwo K. R. przeciwko Sądowi Okręgowemu w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Sądzie od dnia 15 maja 2006 r. na podstawie kolejnych umów o pracę, w tym od dnia 1 stycznia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 9 maja 2006 r. powódka przy wypełnianiu ankiety personalnej wskazała, że nie była karana, ani nie było przeciwko niej prowadzone postępowanie karne sądowe. Początkowo powódka pracowała na stanowisku referenta stażysty, a od dnia 18 lipca 2008 r. została przeniesiona na stanowisko protokolanta stażysty. Wyrokiem z dnia 18 maja 2009 r. Sąd Rejonowy w M. skazał powódkę za popełnienie przez nią w dniu 1 stycznia 2006 r. przestępstwa z art. 217 k.k. polegającego na naruszeniu nietykalności cielesnej M. D. i wymierzył jej karę grzywny. W październiku 2009 r. powódka zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim z dnia 26 listopada 2009 r. W dniu 10 listopada 2009 r. pracodawca przekazał powódce oświadczenie rozwiązujące z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 12 ust. 1 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.) w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. ze względu na wystąpienie okoliczności przewidzianych w art. 3a ust. 1 w związku z art. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym przez nią stanowisku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano prawomocne skazanie powódki wyrokiem karnym z dnia 18 maja 2009 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo jest bezzasadne. W ocenie Sądu, chociaż powódka nie była urzędnikiem sądowym a jedynie zajmowała stanowisko "protokolanta sądowego - stażysty", to do jej sytuacji prawnej należało zastosować odpowiednio art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury przy zastosowaniu wykładni *a maiori ad minus*. Skoro osoba skazana za przestępstwo nie może zostać przyjęta na staż urzędniczy, to nie może również kontynuować tego stażu w przypadku, gdy do skazania doszło w trakcie odbywania stażu. Tym samym rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę było prawidłowe i uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 31 maja 2012 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy wywiódł, że w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy niewątpliwie zostały zachowane "warunki

formalne" rozwiązania umowy o pracę przewidziane w Kodeksie pracy. Jednocześnie Sąd odwoławczy podtrzymał w pełni wykładnię art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z osobą odbywającą staż urzędniczy w sądzie, następuje w razie prawomocnego skazania jej za przestępstwo umyślne. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma wpływu na ocenę prawidłowości rozwiązania stosunku pracy to, że do popełnienia czynu zabronionego doszło przed nawiązaniem stosunku pracy. Utrata przez powódkę w toku zatrudnienia przesłanek niezbędnych do przyjęcia jej do pracy na staż urzędniczy uzasadniała rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. wskutek przyjęcia, że pozwany pracodawca mógł na ich podstawie rozwiązać z powódką umowę o pracę, mimo że powódka w dacie rozwiązania stosunku pracy nie posiadała statusu urzędnika; 2) art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 3a i art. 2 pkt 2-4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury przez przyjęcie, że utrata przez powódkę w toku zatrudnienia przesłanek niezbędnych do przyjęcia jej do pracy na staż urzędniczy uzasadniała rozwiązanie z nią stosunku pracy; 3) art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. przez pominięcie, że przestępstwo, za które powódka została skazana, nie zostało przez nią popełnione w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, a tym samym nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powódka wywiodła w szczególności, że powołany przez pracodawcę jako podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy przepis art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury nie mógł mieć zastosowania, bowiem ta regulacja dotyczy wyłącznie urzędników sądowych. Tymczasem powódka nie była urzędnikiem, lecz posiadała status "innego pracownika sądu" w rozumieniu powołanej ustawy. Powódka była jedynie stażystą w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 czerwca 2008 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania

urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Jej celem było przystąpienie do egzaminu kończącego staż urzędniczy. Awans na stanowisko urzędnika pozostawał wyłącznie w sferze planów powódki i nie został przez nią osiągnięty. Skarżąca zaznaczyła, że wynikający z art. 3a ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury zakaz przyjmowania na staż urzędniczy osoby, która nie spełnia wymagań określonych w art. 2 pkt 1-6 tej ustawy (w tym niekaralności - art. 2 pkt 3) nie jest równoznaczny z możliwością zwolnienia z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. osoby już zatrudnionej. Wszystkie sformułowania użyte w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury mają charakter ścisły i nieprzypadkowy. Z tej przyczyny nie należy stawiać znaku równości pomiędzy niemożnością zatrudnienia danej osoby z powodu jej karalności (art. 3a w związku z art. 2 pkt 3 ustawy) a możliwością jej zwolnienia na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Wykładnia prawa dokonana przez Sądy obu instancji nie polegała na rozumowaniu *argumentum a minori ad maius* i została zastosowana *contra legem*. Ewentualne luki w ustawie nie mogą być wypełniane przez organ orzekający na niekorzyść pracownika. Pozwany pracodawca nie mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym ani w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, ani na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., tym bardziej że przestępstwo, za które powódka została skazana, nie uniemożliwiło jej dalszego zatrudniania w sądzie na innym niż urzędnicze, stanowisku (protokolanta - stażysty), zaś samo przestępstwo nie zostało przez powódkę popełnione w trakcie trwania stosunku pracy. Zaistniała sytuacja mogła co najwyżej uzasadniać zastosowanie innego trybu rozwiązania stosunku pracy z powódką. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Sądzie na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie kosztów procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania, bądź o uchylenie obydwu zapadłych w sprawie wyroków i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należy zauważyć, że ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury już w art. 1 stanowi, iż jej przepisy określają obowiązki i prawa urzędników oraz innych pracowników zatrudnionych w sądach powszechnych i wojskowych oraz w powszechnych i wojskowych jednostkach organizacyjnych prokuratury. W oparciu o treść tego przepisu osoby zatrudnione w sądach powszechnych są podzielone na dwie główne kategorie, z których pierwsza obejmuje urzędników sądowych a druga innych pracowników (nielegitymujących się statusem urzędniczym). Urzędnikiem sądowym może zostać osoba, która spełnia warunki przewidziane w art. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, w tym wymagania niekaralności za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe (pkt 4), nieprowadzenia przeciwko niej postępowania karnego o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe (pkt 5) oraz odbycia stażu urzędniczego (pkt 7). Z kolei na staż urzędniczy w sądzie - zgodnie z art. 3a ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury - może być przyjęta osoba, która spełnia wymagania przewidziane dla uzyskania statusu urzędnika (poza odbyciem stażu).

W art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury został zamieszczony katalog przypadków, w których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem sądowym. I tak w szczególności zgodnie z art. 12 ust. 1 tej ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem bez wypowiedzenia następuje w razie prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, przy czym w takim przypadku ma odpowiednie zastosowanie art. 52 k.p. Już wykładnia językowa przytoczonej regulacji prowadzi do konkluzji, że przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych w sądzie powszechnym, którzy legitymują się statusem urzędniczym, nie ma zaś zastosowania do "innych pracowników" sądu. Skoro osoba odbywająca staż urzędniczy w sądzie nie jest urzędnikiem sądowym (jest "innym pracownikiem"), to w oparciu o reguły wykładni gramatycznej należy przyjąć, że podstawą prawną rozwiązania z taką osobą stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę nie może być wprost art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Takiej podstawy nie wskazują również pozostałe przepisy tej ustawy. To z kolei oznacza,

że z osobą odbywającą staż urzędniczy w sądzie pracodawca może rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym tylko w oparciu o reguły ogólne wyznaczone w art. 52 i 53 k.p., co wynika również z art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury oraz art. 5 k.p. Do takiej konkluzji prowadzi także analiza innych przepisów ustawy o pracownikach sądów i prokuratury (odnoszących się do kwestii zawieszenia pracownika w pełnieniu obowiązków). W myśl art. 12b ust. 1 pkt 2 ustawy (dodanego z dniem 26 czerwca 2007 r.) dyrektor sądu zawiesza urzędnika lub osobę odbywającą staż urzędniczy w pełnieniu obowiązków, jeżeli przeciwko urzędnikowi lub osobie odbywającej staż urzędniczy prowadzone jest postępowanie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, chyba że stosunek pracy został rozwiązany w trybie art. 52 k.p. Przytoczona regulacja jednoznacznie ma zastosowanie zarówno w odniesieniu do osób legitymujących się statusem urzędniczym, jak i do odbywających dopiero staż (inaczej niż art. 12 ust. 1 ustawy dotyczący rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko z urzędnikiem).

Wykładnia *a maiori ad minus* przyjęta przez Sądy orzekające w sprawie, oparta na "odpowiednim" zastosowaniu art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, jest nietrafna. W literaturze (L. Morawski: Wykładnia w orzecznictwie sądów - komentarz, Toruń 2002, s. 334) podkreśla się, że wnioskowanie *a fortiori* przebiega według schematu "jeżeli A, to tym bardziej B". Podstawą wnioskowania przy pierwszej z jego odmian - *argumentum a maiori ad minus* (wnioskowanie z większego na mniejsze) jest przepis uprawniający, zaś wnioskowanie ma strukturę "komu wolno jest więcej, temu tym bardziej wolno jest mniej". Z kolei w przypadku odmiany *a minori ad maius* (wnioskowanie z mniejszego na większe) podstawą wnioskowania jest przepis zakazujący i wnioskowanie przebiega według schematu: "jeżeli zakazane jest mniej, to tym bardziej zakazane jest więcej". Wnioskowanie przyjęte w rozpoznawanej sprawie przez Sąd Rejonowy i zaaprobowane przez Sąd Okręgowy nie odpowiada powyższym "klasycznym" schematom przede wszystkim dlatego, że nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem nie jest "czymś większym lub mniejszym" od takich czynności z "innym pracownikiem". Różne są statusy tych kategorii pracowników sądów i różne zasady dotyczące nawiązywania i rozwiązywania z nimi stosunków pracy. Dlatego też w art. 3a ust. 1 ustawy wyraźnie

wskazano, że do osoby przyjmowanej na staż stosuje się wymagania selekcyjne dotyczące urzędnika z art. 2 pkt 1-6 ustawy a w art. 12b ust. 1 wyraźnie stwierdzono, że zawieszenie w pełnieniu obowiązków dotyczyć może zarówno urzędnika, jak i osoby odbywającej staż urzędniczy. "Odpowiednie" zastosowanie art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury do pracownicy (powódki) nieposiadającej statusu urzędniczego było nieuprawnione przede wszystkim dlatego, że przepis ten odnosi się wyłącznie do osób zatrudnionych w sądach na stanowiskach urzędniczych. Jest to przepis szczególny, wprowadzający wyjątkowy sposób rozwiązania stosunku pracy, co uniemożliwia dokonywanie jego wykładni rozszerzającej (por. E. D. Baran: Ustanie stosunku pracy urzędników prokuratury, Prokuratura i Prawo 2007, nr 12, s. 81).

W przypadku osoby odbywającej staż urzędniczy w sądzie podstawy prawnej rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia nie może stanowić art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem z jego winy może być art. 52 § 1 k.p., a więc ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1), popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2) oraz zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (pkt 3). Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, że powódka wprawdzie popełniła przestępstwo, za które została skazana prawomocnym wyrokiem sądu, jednak przestępstwa dopuściła się w dniu 1 stycznia 2006 r., a więc nie "w czasie trwania umowy o pracę", jak tego wymaga art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Ewentualnie można by rozważyć, czy prawomocne skazanie powódki w okresie odbywania przez nią stażu urzędniczego za czyn popełniony przez podjęciem zatrudnienia, mogło być - w kontekście rygorów selekcyjnych, jakie pragmatyka nakłada na osoby zatrudnione w sferze publicznej - zakwalifikowane jako "zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku" w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Istnieje bowiem związek między posiadaniem określonych cech (rygorów selekcyjnych) pracownika zatrudnionego w sferze publicznej i ich utratą a możliwością nawiązania

i rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09 (OSNP 2011, nr 11-12, poz. 146; OSP 2011 nr 1, poz. 119, z glosą H. Szewczyk) Sąd Najwyższy przyjął, że utrata nieposzlakowanej opinii wymaganej od pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym oznacza niemożliwość przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2011 r., I PK 192/10 (OSNP 2012, nr 9-10, poz. 116) stwierdzono, że utrata przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przymiotów określonych w rygorach selekcyjnych wymaga rozwiązania stosunku pracy, do którego należy stosować przepisy Kodeksu pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy trafnie wywiódł, że rygory selekcyjne nie modyfikują pracowniczej zdolności prawnej, lecz stawiają dodatkowe wymagania (warunki) pracownikom, delimitując swobodę pracownika w zakresie wyboru pracodawcy. Stąd też konieczne staje się rozwiązanie stosunku pracy w przypadku utraty przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przymiotów zamieszczonych w rygorach selekcyjnych. Jeśli ta kwestia nie została unormowana w pragmatyce służbowej, to należy stosować w tym zakresie przepisu Kodeksu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Z powołanych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.