

## UCHWAŁA

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa W. M.

przeciwko Granicznemu Inspektoratowi Weterynarii w D.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 10 grudnia 2015 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w L. z

dnia 16 września 2015 r.,

"czy nieświadczenie przez pracownika pracy przez okres trwający dłużej niż jeden miesiąc, spowodowane zastosowaniem wobec niego środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych, może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 53 § 1 pkt 2 kp".

podjął uchwałę:

**Nieświadczenie przez pracownika - członka korpusu służby cywilnej pracy przez trwający dłużej niż jeden miesiąc okres nieobecności spowodowanej zastosowaniem wobec niego na podstawie art. 276 k.p.k. środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p.**

**UZASADNIENIE**

Rozstrzygane zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpatrywaniu apelacji powoda W. M. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w C. z dnia 23 grudnia 2014 r., wydanego w sprawie z powództwa W. M. przeciwko Granicznemu Inspektorowi Weterynarii o przywrócenie do pracy.

W. M. wystąpił z powództwem przeciwko Granicznemu Inspektoratowi Weterynarii, żądając przywrócenia do pracy ze względu na niezgodne z prawem rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 § 1 pkt 2 k.p.) oraz zasądzenia na jego rzecz od pozwanego 14.500 zł netto z ustawowymi odsetkami: 5.800 zł z tytułu wynagrodzenia za luty i marzec 2014 r. z odsetkami od 29 marca 2014 r. i 8.700 zł z tytułu wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z odsetkami od dnia złożenia pozwu.

Powód - lekarz weterynarii, był członkiem korpusu służby cywilnej, zatrudnionym w pozwanym Granicznym Inspektoracie Weterynarii na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora weterynarii w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.497,21 zł brutto. Prokurator Prokuratury Rejonowej w C. postanowieniem z 31 stycznia 2014 r. zastosował w stosunku do powoda w toczącym się przeciwko niemu postępowaniu karnym środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. Pozwany nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę, a 31 marca 2014 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika ze względu na trwającą dłużej niż miesiąc nieobecność w pracy wynikającą z zastosowania w stosunku do powoda środka zapobiegawczego w postępowaniu karnym w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. Środek ten został uchylony postanowieniem prokuratora Prokuratury Okręgowej w L. z 29 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 23 grudnia 2014 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł z tytułu zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. było prawidłowe, ponieważ do powoda jako członka

korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę miały zastosowanie na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U z 2014 r., poz. 1111 ze zm.), dalej jako „ustawa o s.c.”) przepisy Kodeksu pracy. Uzasadniając oddalenie roszczenia powoda o wynagrodzenie za okres zawieszenia w czynnościach służbowych, Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 46/12 (OSNP 2013 nr 13-14, poz. 156), zgodnie z którym pracownik zawieszony w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k. nie ma prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 k.p. Sąd stwierdził, że obowiązujące przepisy prawa nie przyznają członkowi korpusu służby cywilnej prawa do wynagrodzenia w okresie zawieszenia w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k. Powód nie był tymczasowo aresztowany i nie przysługiwało mu w okresie zawieszenia prawo do połowy wynagrodzenia na podstawie art. 68 ust. 1 ustawy o s.c. Powód nie został także zawieszony w czynnościach służbowych przez dyrektora generalnego urzędu i nie przysługiwało mu w okresie zawieszenia prawo do pełnego wynagrodzenia na podstawie art. 69 ust. 3 ustawy o s.c.

Rozpoznając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy powziął wątpliwości, które wyraził w przedstawionym Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnieniu prawnym. Sąd odwoławczy wyraził pogląd, że nieobecność pracownika w pracy, wynikająca z zastosowania w stosunku do niego w postępowaniu karnym środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych, nie może być uznana za nieobecność usprawiedliwioną w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 298<sup>2</sup> k.p. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632), „przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy”. Zastosowanie w postępowaniu karnym środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych (art. 276

k.p.k.) nie jest zdarzeniem czy okolicznością określoną przepisami prawa pracy. Nie jest to również przypadek niemożliwości świadczenia pracy wskazany przez pracownika. Jest to jedynie sytuacja uznana przez pracodawcę za usprawiedliwiającą nieobecność w pracy. W § 3 ww. rozporządzenia zostały wskazane dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy. Nie zostało wymienione w tym przepisie postanowienie prokuratora lub sądu o zastosowaniu w postępowaniu karnym środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. Następnie Sąd wskazał, że na podstawie art. 66 § 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Zgodnie z art. 66 § 2 k.p., pracodawca w razie wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Regulacja ta stawia pracownika, w stosunku do którego zastosowano środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania, w korzystniejszej sytuacji od pracownika, w stosunku do którego zastosowano środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych. Okres tymczasowego aresztowania jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. i pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem tymczasowo aresztowanym bez wypowiedzenia bez winy pracownika z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż miesiąc (art. 53 § 1 pkt 2 k.p.). Zgodnie z art. 66 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać z pracownikiem tymczasowo aresztowanym umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 53 § 5 k.p., pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i § 2 k.p. zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Jednakże stosowanie w stosunku do powoda środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach

służbowych zostało uchylone dopiero postanowieniem prokuratora Prokuratury Okręgowej z dnia 29 stycznia 2015 r. Powodowi nie przysługuje więc prawo do ponownego nawiązania stosunku pracy, gdyż upłynął sześciomiesięczny termin od dnia rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Z przedstawionych wyżej powodów uzasadnione jest, zdaniem Sądu Okręgowego, podniesienie wątpliwości, czy pozwany mógł na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę z powodem. Nie ma bowiem przepisów prawa pracy, które umożliwiałyby powodowi odzyskanie miejsca pracy zarówno w sytuacji, gdy został już uchylony środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych, jak i w sytuacji, gdyby został wydany wyrok uniewinniający albo nastąpiło umorzenie postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 276 k.p.k., tytułem środka zapobiegawczego można zawiesić oskarżonego w czynnościach służbowych lub w wykonywaniu zawodu albo nakazać powstrzymanie się od określonej działalności lub od prowadzenia określonego rodzaju pojazdów. Zawieszenie w czynnościach służbowych należy rozumieć jako czasowe odsunięcie pracownika od wykonywania obowiązków składających się na uzgodniony rodzaj pracy (B. Wagner, Skutki zastosowania środków zapobiegawczych aresztu tymczasowego i zawieszenia w czynnościach służbowych w sferze stosunku pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008 nr 12, s. 17).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że ani przepisy Kodeksu pracy, ani ustawy o s.c. nie regulują skutków zawieszenia pracownika w czynnościach służbowych, na podstawie art. 276 k.p.k., w sferze stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., I PK 170/13, OSNP 2015 nr 4, poz. 51). Podobną ocenę Sąd Najwyższy wyraził w sprawie dotyczącej pracownika samorządowego w odniesieniu do ustawy o pracownikach samorządowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., I PK 46/12, OSNP 2013 nr 13, poz. 156). Także w doktrynie podkreśla się niekompletność regulacji prawnej w tym zakresie, postulując pilną potrzebę ingerencji

ustawodawczej (zob. S. Płażek: Jeszcze w sprawie „zawieszenia” w stosunkach pracy, w: Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, Warszawa 2010, s. 437). Należy jednak zaznaczyć, że powyższe stanowisko Sądu Najwyższego zostało wyrażone w sprawach dotyczących wynagrodzenia za okres zawieszenia. W tej kwestii Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 81 § 1 k.p. nie stanowi podstawy przyznania pracownikowi za okres odsunięcia od świadczenia pracy, wskutek postanowienia prokuratora o zastosowaniu środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k., wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 16 sierpnia 2005 r., I PK 32/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 184 i cyt. wyżej wyroki z 2 lipca 2012 r., I PK 46/12 i 29 stycznia 2014 r., I PK 170/13). Kwestia skutków prawnych zawieszenia pracownika – członka korpusu służby cywilnej w czynnościach służbowych nie została uregulowana w ustawie o służbie cywilnej. Ustawa ta normuje bowiem jedynie zawieszenie stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej wskutek jego tymczasowego aresztowania (art. 68) i wszczęcia przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego lub karnego (art. 69). Wobec tego należy w pierwszej kolejności rozważyć, czy problem ten można rozwiązać na drodze wskazanej w art. 9 ust. 1 ustawy o s.c., który stanowi, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Należy zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy i ewentualnie inne przepisy prawa pracy stosuje się na podstawie art. 9 ustawy o służbie cywilnej wprost, ponieważ określają one stosunek tej ustawy do Kodeksu pracy, jako *lex specialis* i *lex generalis*. Wymienione wyżej przepisy art. 68 i 69 ustawy o s.c. nie mogą jednak zostać wprost zastosowane do rozważanej sytuacji, ponieważ dotyczą nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Z podobnych względów wprost nie może być zastosowany art. 66 k.p., który również dotyczy pracownika w razie tymczasowego aresztowania. Uzasadniony wobec tego (z uwzględnieniem dalszych uwag) jest wniosek, że w odniesieniu do skutków prawnych zastosowania wobec pracownika – członka korpusu służby cywilnej tytułem środka zapobiegawczego przewidzianego w art. 276 k.p.k.

zawieszenia oskarżonego w czynnościach służbowych, występuje stan rzeczywistego braku unormowania. Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nie ma istotnych argumentów, które uzasadniałyby tezę, że ustawodawca celowo nie uregulował tej kwestii, co pozwoliłoby dopatrywać się istnienia tzw. luki ocennej (zob. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 9 lipca 1992 r., I PZP 36/92). Przeciwnie jest to brak regulacji, co do którego można racjonalnie twierdzić, że nie jest przez ustawodawcę zamierzony. Nie można w szczególności uznać, że do oceny skutków tej sytuacji można zastosować art. 53 § 1 pkt 2 k.p., pomimo że literalne brzmienie tego przepisu mogłoby na to wskazywać. Wynik wykładni językowej może bowiem i powinien w określonych warunkach zostać przełamany przez wnioski płynące z wykładni funkcjonalnej. Takie przełamanie może i powinno wyjątkowo nastąpić, jeżeli norma uzyskana w wyniku wykładni językowej nie ma należytego uzasadnienia aksjologicznego i nie daje się pogodzić z założeniami spójnego systemu wartości przypisywanych racjonalnemu prawodawcy. Taki spójny system wartości przyjętych przez ustawodawcę daje się jasno odczytać z przepisów art. 68 i 69 ustawy o s.c., art. 66 k.p. i innych, np. z art. 35 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1202). Z przepisów tych wynika, że stosunek pracy pracownika, który został oskarżony w postępowaniu karnym i wobec którego zastosowano środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania podlega ochronie polegającej, w szczególności, na niedopuszczalności rozwiązania przez okres 3 miesięcy stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, chyba że wcześniej wystąpiły przesłanki do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto, powołane wyżej przepisy pragmatyk służbowych – ustawy o s.c. i ustawy o pracownikach samorządowych zapewniają także (z uwzględnieniem art. 70, 71, 74 i 96 ustawy o s.c. w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej) w okresie zawieszenia stosunku pracy pracownika wypłatę wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania i, pod pewnymi warunkami, w razie umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego, wypłatę pozostałej części wynagrodzenia, a także zaliczenia okresu nieobecności w pracy do stażu służby. Warto dodać, że zbliżone, choć zróżnicowane rozwiązania prawne, przewidują także inne przepisy,

np. dotyczące nauczycieli, nauczycieli akademickich, kuratorów sądowych, inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy i in. Z przepisów tych wynika, że nawet w wypadku stosowania najdalej idącego środka zapobiegawczego, jakim jest izolacyjny środek w postaci tymczasowego aresztowania, z woli ustawodawcy pracownikowi powinna po jego zastosowaniu przysługiwać określona ochrona trwałości zatrudnienia i jego potrzeb materialnych. W szczególności zakres tej ochrony ulega poszerzeniu w wypadku niepotwierdzenia się oskarżenia, ze względu na które zastosowano tymczasowe aresztowanie. Podstawową chronioną wartością jest zatem zapewnienie korzystania z wymienionych wyżej dóbr na wypadek, gdyby ciężące na pracowniku zarzuty karne nie zostały stwierdzone prawomocnym wyrokiem skazującym. Ochrona wymienionych dóbr i wartości uległaby przekreśleniu w wypadku zastosowania art. 53 § 1 pkt 2 k.p. na tej tylko podstawie, że okres tymczasowego aresztowania jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Powyższą argumentację można odnieść do sytuacji pracownika odsuniętego od czynności służbowych w okresie zawieszenia w tych czynnościach z powodu zastosowania środka zapobiegawczego z art. 276 k.k. tym bardziej, że środek ten nie ma charakteru izolacyjnego i jest, ogólnie rzecz biorąc, stosowany w wypadku postawienia zarzutów karnych o mniejszym ciężarze gatunkowym. Wbrew zapatrywaniu Sądu Okręgowego nieobecność w pracy wynikająca ewentualnie z zastosowania tego środka ma charakter nieobecności usprawiedliwionej (por. wyżej cytowany artykuł B. Wagner, s. 18). Mając jednak na uwadze przedstawione wyżej argumenty, należy pomimo to uznać, że art. 53 § 1 pkt 2 k.p. nie reguluje sytuacji pracownika, wobec którego prokurator zastosował rozważany środek zapobiegawczy i nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę, co potwierdza istnienie wskazanej wcześniej luki prawnej. Luka ta powinna zostać usunięta przy zastosowaniu wniosku *a maiori ad minus*. Skoro bowiem opisana ochrona przysługuje pracownikowi tymczasowo aresztowanemu, to tym bardziej powinna przysługiwać pracownikowi, wobec którego prokurator zastosował środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, unormowaniem regulującym sytuację najbardziej podobną do sytuacji nieunormowanej w przepisach prawa pracy w



związku z zastosowaniem środka zapobiegawczego z art. 276 k.k. jest art. 68 ustawy o s.c. Regulacja ta dotyczy członka korpusu służby cywilnej, a więc także pracownika niebędącego urzędnikiem oraz obejmuje unormowanie sytuacji najbardziej zbliżonej, ponieważ odnosi się do pracownika tymczasowo aresztowanego w razie odsunięcia go od pracy przez podmiot zewnętrzny wobec urzędu. Ograniczając ustalenie poszukiwanej normy wypełniającej lukę prawną do zakresu wyznaczonego rozważanym zagadnieniem prawnym, jako najbardziej adekwatny należy wskazać art. 68 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o s.c., który stanowi, że stosunek pracy członka korpusu służby cywilnej tymczasowo aresztowanego ulega z mocy prawa zawieszeniu. Norma ta nie jest jednak pełna, bowiem nie daje odpowiedzi na pytanie, czy w okresie nieobecności pracownika w pracy spowodowanej jego zawieszeniem w czynnościach służbowych pracodawca może z nim rozwiązać stosunek pracy. Kwestię tę, w odniesieniu do pracowników służby cywilnej niebędących urzędnikami reguluje art. 66 § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 i 74 ustawy o s.c. (por. D. Książek, Komentarz do art. 68 ustawy o s.c., [w:] K.W. Baran, Prawo urzędnicze. Komentarz, LEX 2014). W rezultacie należy stwierdzić, że w świetle wskazanych przepisów stosunek pracy pracownika członka korpusu służby cywilnej, niebędącego urzędnikiem, którego tytułem środka zapobiegawczego zawieszono w czynnościach służbowych, ulega z mocy prawa zawieszeniu. W takim wypadku umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza dyrektor generalny urzędu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 z późn. zm.) podjął uchwałę jak w sentencji.

kc