



Sygn. akt II PK 51/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa X. przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych w  
Warszawie

o odszkodowanie, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 24 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 18 października 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania Sądowi Okręgowemu, pozostawiając temu sądowi  
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy VIII Wydział Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W. uwzględnił częściowo powództwo X. i zasądził na  
jego rzecz od pozwanego Ministerstwa Spraw Zagranicznych w Warszawie kwotę

17.988,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami i nadał orzeczeniu w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.996,29 zł.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. X. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 12 maja 1990 r. do dnia 15 września 1994 r. w Ministerstwie Spraw Zagranicznych na stanowisku II sekretarza w Ambasadzie [...], a następnie wicekonsula w [...]. Ponownie został zatrudniony w Ministerstwie Spraw Zagranicznych od 7 sierpnia 2001 r. do dnia 11 sierpnia 2006 r. i wówczas zajmował stanowiska: wicekonsula, II sekretarza oraz I sekretarza.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 13 sierpnia 2008 r. pomiędzy powodem, a pozwanym zawarta została umowa o pracę, na mocy której X. został zatrudniony w Ambasadzie RP w [...] w pełnym wymiarze czasu pracy. W § 1 powołanej umowy strony wskazały, iż zatrudnienie powoda następuje na czas określony tj. od dnia podjęcia wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Powodowi nadano stopień dyplomatyczny I sekretarza. Według następnych ustaleń Sądu pierwszej instancji Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej podjął decyzję o odwołaniu powoda z placówki z dniem 8 października 2011 r. Powodowi wskazano, że odwołanie następuje na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej. Jednocześnie stwierdzono, że stosunek pracy wygasa z dniem 8 października 2011 r. z mocy prawa. Dodatkowo powód został poinformowany, iż termin odwołania go z Ambasady w [...] ustalony został z pominięciem 3-miesięcznego okresu, o którym mowa w art. 24 ust. 2 ustawy o służbie zagranicznej z uwagi na szczególne potrzeby służby zagranicznej.

Sąd Rejonowy ustalił też, że wynagrodzenie miesięczne X., zatrudnionego w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w Warszawie od 13 sierpnia 2008 r. do dnia 8 października 2011 r. na stanowisku I sekretarza w Ambasadzie RP w [...], obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.996,29 zł. Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wiarygodne zeznania powoda oraz dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których autentyczność nie była negowana.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ocenił rodzaj zawartej z powodem umowy o pracę, a mianowicie czy była to umowa na czas nieokreślony, czy też umowa na czas określony, względnie umowa na czas wykonania określonej pracy. Decydujące znaczenie w tej kwestii Sąd Rejonowy przypisał sformułowaniu „do dnia odwołania”. Tak ukształtowany moment zakończenia stosunku pracy nie pozwala na ustalenie daty jego zakończenia, co wyklucza uznanie zatrudnienia na czas określony. Sąd Rejonowy podzielił w niniejszym zakresie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, zgodnie z którym niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie, albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Tym bardziej niedozwolone byłoby zawarcie wieloletniej umowy na czas określony z jednoczesną klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania na skutek odwołania bez jakiegokolwiek okresu wypowiedzenia. W rezultacie zawarcie umowy o pracę na czas określony z klauzulą odnoszącą się do czasu trwania umowy: „do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu” uznać należy za niedopuszczalne, a skoro tak, to należy mieć na uwadze skutki przepisu art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym) i art. 94 k.c. (warunek niemożliwy, jak również warunek przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego uważa się za nie zastrzeżony, gdy jest rozwiązujący). W świetle powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że klauzulę odnoszącą się do czasu trwania umowy: „do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu” traktować należy za niezastrzeżoną z uwagi na jej sprzeczność z właściwością stosunku pracy.

Odnosząc się do stanowiska pozwanego, co do tego, iż umowa łącząca strony nosiła cechy umowy zawartej na czas wykonywania określonej pracy Sąd I instancji wskazał, że w umowie na czas wykonania określonej pracy termin

końcowy wyznacza wykonanie zadania lub dzieła. Z nadejściem tego terminu umowa wygasa. W świetle powyższego, podpierając się argumentacją Sądu Najwyższego wyrażoną w wyroku z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 385, pojęcie „określonej pracy” przy umowach na czas jej wykonania oznacza zindywidualizowane zadanie robocze mieszczące się w zakresie rodzajowo określonych czynności. Treść zadania roboczego pozostaje przedmiotem polecenia pracodawcy, choć jego wykonanie jest nie tylko celem umowy, ale pełni zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy, czego pracownik musi być świadomy i wyrazić na to zgodę. Sąd Rejonowy uznał, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę nie wskazywała żadnego zindywidualizowanego zadania roboczego, z wykonaniem którego miałyby wygasnąć, co stoi na przeszkodzie uznania jej za umowę zawartą na czas wykonania określonej pracy.

Sąd Rejonowy podkreślał, że zasadność roszczenia odszkodowawczego powoda nie może być oceniana przez pryzmat powołanych przezeń przepisów art. 45 § 1 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p., albowiem obydwa przepisy przewidują uprawnienia pracownika do żądania odszkodowania w razie ustalenia przez Sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Choć w ocenie Sądu I instancji strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to jednak nie doszło do jej wypowiedzenia przez pozwanego. Treść oświadczenia pozwanego dobitnie wskazuje, że ten nie miał zamiaru rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a przeciwnie ze skutkiem natychmiastowym w dacie wskazanej przez pozwanego. Przy tak rozumianym oświadczeniu pracodawcy, podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego zgłoszonego przez powoda należy poszukiwać zatem w treści art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p.

Mając na uwadze fakt, iż pozwany nie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę czym naruszył dyspozycję z art. 30 § 4 k.p., za uzasadnione w ocenie Sądu Rejonowego należało uznać roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości 17.988,87 zł. Odnosząc się do roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za czas nieprawidłowo skróconego wypowiedzenia (art. 49 k.p.) Sąd Rejonowy zważył, że powyższy przepis nie znajduje w sprawie zastosowania,

dotyczy bowiem ustalenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. W niniejszej sprawie pozwany rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, nie zaś za wypowiedzeniem, w związku z czym roszczenie powoda w tej części, jako nieuzasadnione, podlegało oddaleniu. Z uwagi na częściowe uwzględnienie żądania powoda o kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Od orzeczenia Sądu pierwszej instancji apelację wniosły obie strony. Powód zaskarżył rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo, wskazując na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie dokonania ustaleń niezgodnych z przepisami prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) poprzez ustalenie, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia. Ponadto zarzucił orzeczeniu Sądu pierwszej instancji naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 49 k.p. Mając na uwadze powyższe, domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia i zasądzenia od pozwanego kwoty 16.549,76 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu, tytułem wynagrodzenia za czas, o który nieprawidłowo skrócono okres wypowiedzenia.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 17.988,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami, zarzucając naruszenie prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu art. 94 k.c. oraz art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jak i niezastosowaniu art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zakresie oceny skutków zawarcia przez strony umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2008 r., a w konsekwencji bezzasadne przyjęcie, że doszło do zatrudnienia powoda na podstawie umowy na czas nieokreślony. Zwrócił również uwagę na naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na zaniechaniu wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. W rezultacie domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w pkt I poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z dnia 18 października 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, III i IV w ten sposób, że oddalił powództwo X. i zasądził od niego na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję i kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję oraz oddalił apelację powoda.

Już na wstępie Sąd Okręgowy podkreślił, iż sąd drugiej instancji jest nie tylko sądem odwoławczym, lecz także merytorycznym i nie może poprzestać jedynie na zbadaniu zarzutów apelacyjnych. Powinien poczynić własne ustalenia i samodzielnie ocenić je z punktu widzenia prawa materialnego. Postępowanie apelacyjne jest bowiem przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Z tego względu sąd drugiej instancji, jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny. Zgodnie z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124, Lex nr 35530, mającą moc zasady prawnej, sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił, że X., w Ministerstwie Spraw Zagranicznych był zatrudniony w okresie od dnia 2 maja 1990 r. do dnia 15 września 1994 r. na stanowisku II sekretarza w Ambasadzie RP w [...], następnie wicekonsula w Konsulacie RP w [...] w pełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei od dnia 7 sierpnia 2001 r. do dnia 11 sierpnia 2006 r. na stanowiskach wicekonsula, II sekretarza oraz I sekretarza w Konsulacie RP w [...].

Dnia 13 sierpnia 2008 r. pomiędzy X., a Ministerstwem Spraw Zagranicznych, zawarta została umowa o pracę, na mocy której ustalono, iż powód zostanie zatrudniony w Ambasadzie RP w [...] w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony, od dnia podjęcia wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Na czas pracy w placówce zagranicznej powodowi nadano stopień dyplomatyczny I sekretarza, ustalono także mnożnik kwoty bazowej jego wynagrodzenia w służbie dyplomatycznej.

W dniu 6 września 2011 r. Dyrektor G. S. sporządziła notatkę przeznaczoną dla Dyrektora Służby Zagranicznej, a dotyczącą obsady stanowiska referatu do spraw administracyjno-finansowych w Ambasadzie RP w [...], w treści której

wskazała, iż Biuro Spraw Osobowych nie będąc kompetentnym w ocenie pracy powoda, skierowało wniosek Ambasadora RP w [...] o odwołanie wymienionego do opinii Biura Finansów oraz Biura Infrastruktury i zaproponowała, by do wniosku Ambasadora przychylić się i rozwiązać stosunek pracy z X. z dniem 8 października 2011 r. W świetle powyższego, clarisem z dnia 09 września 2011 r., doręczonym powodowi w dniu 15 września 2009 r. i nieopatrzonym podpisem, poinformowano powoda, iż w związku z przedstawioną przez Ambasadora negatywną oceną pracy, Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej podjął decyzję o odwołaniu go z placówki z dniem 8 października 2011 r. Pismem z dnia 14 września 2011 r. poinformowano powoda, że na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej odwołał go z dniem 8 października 2011 r. ze stanowiska I sekretarza w Ambasadzie RP w [...], stwierdzając, iż z dniem 8 października 2011 r. z mocy prawa stosunek pracy z X. ulega rozwiązaniu. Wskazano również, że termin odwołania go z Ambasady RP w [...] ustalony został z pominięciem 3-miesięcznego okresu, o którym mowa w art. 24 ust. 2 ustawy o służbie zagranicznej z uwagi na szczególne potrzeby służby zagranicznej. W sporządzonym zaświadczeniu o pracy na placówce i wystawionym powodowi świadectwie pracy stwierdzono, iż X. w Ministerstwie Spraw Zagranicznych był zatrudniony w okresie od dnia 18 sierpnia 2008 r. do dnia 8 października 2011 r. w pełnym wymiarze etatu na stanowisku I sekretarza w Ambasadzie RP w [...], a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w zw. z art. 24 pkt 1 ustawy o służbie zagranicznej.

Poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia stały się podstawą do sformułowania stanowiska, że łączący powoda z pozwanym stosunek pracy opierał się o umowę na czas wykonania określonej pracy, która zgodnie z art. 25 § 1 k.p. uległa rozwiązaniu z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Tym samym Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż w sprawie strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Przede wszystkim powód nie był członkiem korpusu służby cywilnej w rozumieniu art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Z tego powodu ustawa o służbie cywilnej mogła znaleźć do niego zastosowanie jedynie odpowiednio. Dalej Sąd

Okręgowy zauważył, że stosownie do treści art. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej w brzmieniu obowiązującym w dacie zawierania przez strony umowy w zakresie nieuregulowanym w ustawie do osób wchodzących w skład służby zagranicznej, zwanych dalej "członkami służby zagranicznej", z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych, stosuje się przepisy ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy - Sąd Okręgowy wskazał - iż w tym zakresie nie można mówić o braku w ustawie o służbie zagranicznej odrębnych, swoistych dla tej pragmatyki zawodowej, uregulowań, które nie dają się pogodzić z przepisami ustawy o służbie cywilnej, w szczególności z art. 16 ust. 1 powoływanym przez stronę powodową. Inna była także intencja i zgodny zamiar stron zawierających przedmiotową umowę o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że strony w umowie o pracę wyraźnie uzgodniły, iż powód zostaje zatrudniony w Ambasadzie RP w [...], zwanej dalej „placówką zagraniczną” na czas określony, od dnia podjęcia wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Co więcej, sam powód w toku przesłuchania przed Sądem *expressis verbis* wskazał, iż intencją obu stron było czasowe określenie ram umowy. Ponadto zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 17 maja 1995 r., sygn. akt I PRN 11/95, Lex nr 12037, jeżeli strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy, to nie można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można zatem było wbrew woli stron uznać, iż łącząca je umowa była umową na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego przepis art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie zagranicznej dopuszczał stosowanie innych niż przewidziane w ustawie o służbie cywilnej umów tj. umowy na czas określony – jednakże opisywał je jako okres wykonywania funkcji na placówce przez członka rodziny, wskazując jednocześnie, iż osoby te nie wchodziły w skład służby zagranicznej, chyba że są członkami służby cywilnej. Także jako wskazówkę interpretacyjną co do oceny czasu trwania przedmiotowej umowy należało potraktować wskazywany przez pozwanego § 3 ust. 8 Zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 26



czerwca 2008 r. w sprawie rodzajów, zasad i trybu obsady rotacyjnej stanowisk w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych oraz w placówkach zagranicznych (Dz.Urz. MSZ z 2008 r. Nr 4, poz. 148) określającego ogólne zasady rotacji pracowników i wskazującego, iż okres pełnienia obowiązków służbowych w placówce zagranicznej nie przekracza czterech lat, który zgodnie z § 3 ust. 9 w przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami służby zagranicznej mógł zostać przedłużony nie dłużej niż na rok.

Sąd Okręgowy zauważył, że przepisy ustawy o służbie cywilnej w trakcie obowiązywania przedmiotowej umowy o pracę ulegały zmianie. Zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej w brzmieniu obowiązującym od 24 marca 2009 r., prawa i obowiązki członków korpusu służby zagranicznej oraz zasady organizacji i funkcjonowania tej służby określały przepisy o służbie zagranicznej, przy czym ust. 1-3 powołanego przepisu wskazywał, że korpus służby cywilnej tworzą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w nich wymienionych.

Jednakże, pomimo iż art. 2 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 23 marca 2009 r. stanowił, że prawa i obowiązki członków korpusu służby zagranicznej oraz zasady organizacji i funkcjonowania tej służby określają przepisy o służbie zagranicznej, to z art. 16 ust. 1 tejże ustawy wynikało, iż stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, nie dłuższy niż trzy lata, a w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż wskazany w ust. 1 (art. 16 ust. 2). Zawarcie umowy o pracę na czas określony z osobą podejmującą pracę w służbie cywilnej nie po raz pierwszy zostało uznane – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem – za dopuszczalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 r., II PZP 10/04, Lex nr 131037).

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro nie było podstaw do stosowania szczególnej pragmatyki, to należy odwołać się do przepisów Kodeksu pracy. Jednoczesne wykorzystanie dyrektyw interpretacyjnych oświadczeń woli wskazuje na istnienie w sprawie typowych elementów stosunku pracy na czas wykonania określonej pracy. Za celowe Sąd II instancji uznał odwołanie się do poglądów judykatury poprzez przywołanie orzeczeń dotyczących sytuacji członków zarządu w

spółce kapitałowej, w których Sąd Najwyższy dopuszcza istnienie umowy na czas wykonania określonego zadania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 1 lipca 1998 r., I PKN 63/98, Lex nr 35413; 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, Lex nr 360047; 8 października 2010 r., II PK 30/10, Lex nr 736458). W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie widać wyraźne podobieństwo do tych judykatów, albowiem powód otrzymał stopień dyplomatyczny na czas pracy w Ambasadzie RP w [...] (na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej), który to stopień jest funkcją członka personelu dyplomatyczno - konsularnego wykonującego czynności służbowe. Stosunek pracy powoda niewątpliwie z pełnieniem owej funkcji był związany, zatem z chwilą zaprzestania jej pełnienia, przyczyna dla której stosunek pracy miał trwać przestała istnieć. Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie, pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 213/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63, Lex nr 360047, zgodnie z którym kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Konsekwencje zaprzestania przez powoda pełnienia funkcji prezesa zarządu w następstwie odwołania z tej funkcji przez radę nadzorczą, a więc zaprzestania wykonywania pracy, dla wykonywania której umowa została zawarta, określa art. 30 § 1 pkt 5 k.p. Według tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Rozwiązanie umowy następuje z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony, zwłaszcza przez pracodawcę, dodatkowych czynności w postaci oświadczeń woli”. Mając na uwadze powyższe, przy takim czynnościowym pojmowaniu istoty zadania do wykonania, trudno zgodzić się z prezentowanym przez Sąd I instancji poglądem dotyczącym braku wskazania w umowie stron skonkretyzowanego, zindywidualizowanego zadania roboczego, w wyniku którego umowa ta miałyby ulec rozwiązaniu. Zważyć bowiem należy, że określonym w łączącej strony umowie o pracę zadaniem było pełnienie przez powoda funkcji I sekretarza Ambasady RP w /.../. Skoro zatem do rozwiązania umowy na czas wykonywania określonej pracy potrzebny był tylko sygnał o odwołaniu go z pełnionej funkcji, za który w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy uznał doręczony powodowi w dniu 15 września 2011 r. claris (faks bezpieczny), to w takim stanie

rzeczy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było prawidłowe. Ponadto skoro pracodawca, zapewnił powodowi dwutygodniowy okres wypowiedzenia, to żądanie przez niego odszkodowania należało uznać za niezasadne.

Sąd Okręgowy dodatkowo wskazał, że powoływany przez powoda art. 24 ustawy o służbie zagranicznej nie może być podstawą roszczeń powoda. Stosownie do brzmienia art. 24 ust. 1 stanowisko w służbie zagranicznej wyznacza i odwołuje z niego Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej, a jeżeli wyznaczenie stanowiska pociąga za sobą zmianę miejsca pobytu członka służby zagranicznej, wyznaczenie stanowiska następuje z wyprzedzeniem nie krótszym niż 3 miesiące, chyba że na skrócenie tego okresu członek służby zagranicznej wyraził zgodę lub jeśli za skróceniem okresu przemawiają szczególne potrzeby służby zagranicznej (art. 24 ust. 2). Sąd Okręgowy zauważył, że w przytoczonym ust. 2 art. 24 nie ma mowy o odwołaniu ze stanowiska, co skutkuje tym iż Sąd nie może tego przepisu interpretować rozszerzająco.

Sąd Okręgowy nadmienił uzupełniająco, że zachowanie pozwanego nie spowodowało naruszenia § 7 i § 29 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 marca 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników służby dyplomatyczno - konsularnej (Dz.U. z 1983 r. Nr 20, poz. 90), które utraciło moc 11 maja 2004 r. (art. 45 i art. 58 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1403), a które może stanowić jedynie wskazówkę interpretacyjną, albowiem nie obowiązywało w czasie zawierania przez strony umowy o pracę.

W świetle powyższego, Sąd drugiej instancji stwierdził, iż pracodawca nie miał obowiązku zapewnienia pracownikowi trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (mimo to zapewnił okres ponad dwutygodniowego wypowiedzenia). Ustalenie przez pozwanego, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 8 października 2011 r. nie zawiera cech rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, co wadliwie wywiódł Sąd Rejonowy. Mając na uwadze powyższe, w oparciu o art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną. Natomiast na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględnił apelację pozwanego, a tym samym zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I, III i IV i powództwo X. oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 409) zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 409) zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł.

Skargę kasacyjną wniósł powód, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając naruszenie:

1. przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 378 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na nierozpoznaniu apelacji powoda w jej granicach i pominięciu przez Sąd Okręgowy podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 245 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń niezgodnych z przepisami prawa procesowego i w konsekwencji nieprawidłowych ustaleń, że nie doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę a tylko do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak odniesienia się do zarzutów apelacji powoda dotyczących złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, z którego wynikała intencja jej rozwiązania z upływem oznaczonego okresu czasu, a także poprzez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wydanego rozstrzygnięcia, zwłaszcza uzasadnienia, dlaczego w ocenie Sądu Okręgowego ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) nie zawiera braków w zakresie uregulowania katalogu rodzajów umów o pracę, jakie można zawrzeć z członkami służby zagranicznej, które nie

dają się pogodzić z przepisami ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.);

2. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie :

a) art. 16 ust.1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) oraz art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 2 ust.1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2010 r. oraz art. 3 tej ustawy w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2006 r. do dnia 23 marca 2009 r., a także art. 2 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej w związku z art. 5 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, iż do osób wchodzących w skład służby zagranicznej, nie będących pracownikami służby cywilnej, przepisy ustawy o służbie cywilnej nie mogą mieć zastosowania wprost do określenia rodzajów umowy o pracę, jakie mogą być zawierane z członkami służby zagranicznej i należy w tym zakresie stosować przepisy k.p., wskutek czego dopuszczalne jest zawarcie z członkami służby zagranicznej, nie będącymi pracownikami służby cywilnej, umowy na czas wykonania określonej pracy, pomimo że w ustawie o służbie cywilnej przewidziano zamknięty i odmienny od Kodeksu pracy katalog rodzajów umów o pracę;

b) art. 16 ust.1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) w związku z art. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2006 r. do dnia 23 marca 2009 r. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż stosunek pracy powoda nie był stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony w sytuacji, gdy przepisy ustawy o służbie cywilnej nie przewidują nawiązania stosunku pracy na czas określony powyżej trzech lat;

c) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 25 § 1 zdanie 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie zawarcia umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy z pominięciem zamiaru stron, a także wykładni literalnej i celowościowej;

d) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. i art. 52 § 1 k.p. oraz art. 300 k.p. poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli pozwanego dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z powodem;

e) art. 49 k.p. poprzez jego niezastosowanie w wyniku dokonania nieprawidłowych ustaleń, iż umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana bez wypowiedzenia przez pracodawcę;

f) art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż określenie terminu trwania umowy o pracę poprzez odniesienie się „do dnia odwołania” jest ważne i skuteczne pomimo bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy korzystniejszych dla pracownika oraz art. 25 § 1 zdanie 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę zawierająca postanowienie o jej zawarciu na czas określony od dnia podjęcia wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej do dnia odwołania jest umową na czas wykonania określonej pracy, a pełnienie funkcji w placówce zagranicznej jest wykonywaniem określonej pracy, a tym samym błędne zastosowanie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. poprzez przyjęcie, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem ukończenia pracy, dla której była zawarta;

g) art. 45 § 1 k.p. oraz art. 49 k.p. poprzez odmowę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania oraz wynagrodzenia pomimo, że pozwany z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę wyraził jednostronnie wolę rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz zastosował okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 17.988,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz zasądzenia na rzecz powoda kwoty 16.549,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za czas, o który nieprawidłowo skrócono okres wypowiedzenia oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty znajdują usprawiedliwione podstawy. Wobec faktu, iż skarga jest oparta na obu podstawach kasacyjnych (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), badanie jej zasadności należy rozpocząć od oceny zarzutu sformułowanego w ramach drugiej podstawy. W tym zakresie skarżący podnosi zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i wiąże go z treścią art. 233 § 1 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Tak skonstruowane procesowe zarzuty skargi kasacyjnej stanowią *de facto* powtórzenie zarzutów apelacyjnych, co odzwierciedla fakt, że Kodeks postępowania cywilnego opiera się na konstrukcji apelacji pełnej (*cum beneficio novorum*). Zakreślone ramy postępowania w drugiej instancji obligują sąd do ponownego rozpoznania sprawy, a nie tylko stanowisk stron zgłoszonych w apelacji. Stąd też postępowanie odwoławcze stanowi kontynuację postępowania przeprowadzonego wcześniej przez sąd pierwszej instancji. W judykaturze utrwalony jest także pogląd, że obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza nie tylko zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale także nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 97/09, Lex nr 559941). Pogląd ten trafnie podniósł Sąd Okręgowy w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia. Najogólniej rzecz ujmując „granice apelacji” to granice, w jakich wniesienie apelacji otwiera przed sądem drugiej instancji możliwość rozpoznania sprawy rozstrzygniętej wcześniej przez sąd pierwszej instancji. Innymi słowy, oznacza to zwiążanie sądu apelacyjnego granicami wskazanymi przez zaskarżone orzeczenie i zakres zaskarżenia orzeczenia. Generalnie jednak sąd apelacyjny, bez podniesienia zarzutu, nie bierze pod uwagę uchybień procesowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 227/10, Lex nr 1171197). Jednak hipoteza art. 378 § 1 k.p.c. nie opiera się na konstrukcji, że rozpoznanie sprawy w granicach apelacji ma miejsce jedynie w razie zaakceptowania stanowiska w niej wyrażonego, zwłaszcza zapatrywania co do kierunku wykładni prawa materialnego. Takie wnioskowanie skarżącego jest wadliwe. Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę w całości i rozstrzygnął o jej istocie, oceniając zasadność wniesionego powództwa o

odszkodowanie i wynagrodzenie. Z racji tylko negatywnego kierunku rozstrzygnięcia nie można przypisać mu wady wskazanej w omawianej dotychczas części skargi kasacyjnej. Przedstawione argumenty należy wzbogacić spostrzeżeniem, że stosownie do treści art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i nie jest wyposażony w aparaturę pozwalającą na korygowanie zarzutów skargi, czy też budowanie hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, Lex nr 725005; 13 czerwca 2013 r., I PK 29/13, Lex nr 1511012). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest a limine niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, Lex nr 1350309).

Przywołanie przez skarżącego dyspozycji art. 245 k.p.c. nie wnosi nic nowego do sprawy, gdyż w dalszym ciągu akcentowane uchybienia procesowe zmuszają do kontestowania prawidłowości ustaleń faktycznych, co na tym etapie procedowania jest z istoty rzeczy wykluczone. Mankament tej części skargi polega też na tym, że podniesione procesowe uchybienia zostały połączone z dyrektywami interpretacyjnymi oświadczeń woli zawartych w art. 61 § 1 zd. 1 k.c. i art. 65 k.c. Funkcją Sądu Najwyższego nie jest ustalanie treści oświadczeń woli, gdyż należy



to do sfery faktów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; 9 lipca 2014 r., I PK 15/14, Lex nr 1511810).

Nie zasługuje na uwzględnienie również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. Artykuł 328 § 2 k.p.c. ustanawia wymogi, jakie powinno zawierać uzasadnienie wyroku. W treści uzasadnienia orzeczenia rozpoznającego apelację należy wskazać podstawę faktyczną rozstrzygnięcia oraz fakty, które sąd uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł, i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sporządzone w ten sposób uzasadnienie wyroku pozwala na stwierdzenie, czy sąd drugiej instancji wypełnił swe obowiązki w zakresie postępowania apelacyjnego. Przede wszystkim chodzi o dokonanie – niezależnie od treści zarzutów apelacji – ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich własnej ocenie pod kątem prawa materialnego (por. uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia: 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124; 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 155, a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 kwietnia 1997 r., II CKN 125/97, OSNC 1997 nr 11, poz. 172; 27 stycznia 2004 r., I PK 219/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 404; 25 sierpnia 2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 80). Mając na uwadze powyższe nie można zaakceptować tezy skarżącego o uchybieniach dotyczących sporządzenia pisemnego uzasadnienia wyroku. Sąd drugiej instancji poczynił w sprawie własne ustalenia faktyczne, które następnie zostały poddane samodzielnej ocenie jurydycznej, skonfrontowanej z zaskarżonym orzeczeniem Sądu Rejonowego oraz jego motywami. Sąd drugiej instancji wskazał, jaki rodzaj stosunku pracy został zawarty przez procesujące się strony oraz w jaki sposób doszło do ustania zatrudnienia, jak też wyjaśnił podstawy odmawiające zastosowania przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) w odniesieniu do sytuacji faktycznej powoda. Na tym etapie kontroli uzasadnienia Sądu drugiej instancji nie jest dokonywana ocena, czy przywołane argumenty zostały poprawnie zastosowane, lecz czy od strony formalnej uzasadnienie zawiera wszelkie wymagane prawem elementy.

Przypomnieć także wypada, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, Lex nr 1110977). Po lekturze uzasadnienia zaskarżonego wyroku takie wątpliwości nie powstają, co czyni podniesiony zarzut bezzasadnym.

Skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, dalsze rozpoznanie skargi należy zawęzić do oceny zasadności naruszenia przepisów prawa materialnego. Z uwagi na charakter wykonywanej przez powoda pracy rudymenarnego znaczenia w sprawie nabierają obowiązujące w momencie zawarcia stosunku pracy (tj. w dniu 13 sierpnia 2008 r.) przepisy pragmatyk służbowych, które jednocześnie kształtują zarys przedmiotowego sporu. Chodzi w tym wypadku o ustawę z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm., dalej powoływana jako u.o.s.c.) oraz ustawę z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 ze zm., dalej powoływana jako u.o.s.z.). Odkodowanie wzajemnych relacji pomiędzy przywołanymi wyżej aktami prawnymi pozwoli wyjaśnić zakres swobody stron przy kształtowaniu treści stosunku pracy. Krótko mówiąc, czy jest on wyznaczony przez treść art. 16 ust. 1 u.o.s.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 23 marca 2009 r. i pozwala na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony albo umowy na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata, czy też z uwagi na specyfikę i odrębności korpusu służby zagranicznej możliwe jest zawarcie dowolnej umowy o pracę, jaka jest przewidziana treścią art. 25 § 1 k.p. Ocena zagadnienia przez pryzmat przepisów Kodeksu pracy sprowadza się do akceptacji możliwości zawarcia przez strony umowy na czas wykonania określonej pracy. Za tym stanowiskiem opowiedział się w sprawie Sąd Okręgowy, przyjmując że strony nawiązały taką właśnie umowę o pracę, co było dopuszczalne w okolicznościach faktycznych sprawy.

Dokonana w ten sposób wykładnia prawa nie może być zaakceptowana. Rektyfikację przeciwnego stanowiska należy poprzedzić stwierdzeniem, że ustawodawca zdecydował się na odrębną regulację korpusu służby zagranicznej, która miała tworzyć w ten sposób oddzielny korpus służby państwowej. Już z treści art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483) wynikało, że prawa i obowiązki członków korpusu służby zagranicznej oraz zasady organizacji i funkcjonowania tej służby określa odrębna ustawa. Treść cytowanego przepisu zapowiadała zatem utworzenie odrębnej pragmatyki pracowniczej, która swym zakresem miała objąć regulację służby zagranicznej. Pierwotnie materię pracowniczą osób zatrudnionych w takiej służbie regulowała ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 1982 r. Nr 31, poz. 214 ze zm.). W art. 47 tej ustawy przewidziano, że do urzędników służby dyplomatyczno -konsularnej oraz urzędników administracji celnej przepisy niniejszej ustawy stosuje się ze zmianami i uzupełnieniami, które określa w drodze rozporządzenia Rada Ministrów w zakresie, jaki jest konieczny ze względu na szczególny charakter pracy tych pracowników. Chodziło wówczas o rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 marca 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników służby dyplomatyczno – konsularnej (Dz.U. z 1983 r. Nr 20, poz. 90). Obowiązujące rozporządzenie przewidywało możliwość nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania oraz umowy o pracę (§ 3). Podział miał charakter stanowiskowy, co oznacza że od stanowiska referenta (i stanowisk równorzędnych) nawiązanie stosunku pracy następowało na podstawie mianowania, a niższe stanowiska obsadzano poprzez zawarcie umowy o pracę. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę nie było obwarowane cenzurą czasową. W dalszej części rozporządzenia ustanowiono zasadę, iż pracownik w każdym czasie mógł być odwołany do kraju; z dniem odwołania stosunek pracy ulegał rozwiązaniu. Tak w podstawowym zarysie kształtował się sposób nawiązywania stosunków pracy w służbie dyplomatyczno – konsularnej. Zasady te uległy zmianie w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1403). Pragmatyka służbowa określiła zakres podmiotowy i przedmiotowy ustawy, przyjmując jednocześnie regułę (art. 3), że w zakresie nieuregulowanym w ustawie do osób

wchodzących w skład służby zagranicznej, zwanych dalej "członkami służby zagranicznej", z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych, stosuje się przepisy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.), a następnie ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2006 r. Nr 170, poz. 1218).

Pozostając w tym nurcie rozważań nie sposób pominąć, że u.o.s.z. nie zawiera wprost przepisów dotyczących nawiązania stosunku pracy (za wyjątkiem ambasadora - art. 18 ust. 1 przewiduje nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania). Konsekwentnie też nie reguluje kwestii dotyczącej ustania zatrudnienia. Taki zabieg wydaje się celowy z uwagi na przedstawioną wyżej regulację zawartą w art. 3 u.o.s.z. W ten sposób ustawodawca przyjął, że nawiązanie i ustanie zatrudnienia w służbie zagranicznej będzie odbywało się z wykorzystaniem odpowiednich przepisów ustawy o służbie cywilnej, co w sprawie trafnie akcentuje skarżący. Symetryczne ukształtowanie zatrudnienia w obu rodzajach służb jest również pożądanym zjawiskiem z metodologicznego punktu widzenia, gdyż nie wprowadza kolejnych regulacji odrębnych w szeroko rozumianej administracji rządowej. Oceny tej nie zmienia przywołany przez Sąd drugiej instancji art. 2 ust. 5 u.o.s.c. - w wersji obowiązującej w dacie zawarcia przez powoda umowy o pracę (tj. w dniu 13 sierpnia 2008 r.). Zgodnie z jego treścią prawa i obowiązki członków korpusu służby zagranicznej oraz zasady organizacji i funkcjonowania tej służby określają przepisy o służbie zagranicznej. Uważna lektura tego przepisu wskazuje na tożsamość semantyczną z treścią cytowanego wyżej art. 2 ust. 4 poprzednio obowiązującej ustawy o służbie cywilnej; z tą tylko różnicą, iż obecnie wskazano już nazwę obowiązującej ustawy, a poprzednio posłużono się jedynie treścią informacyjną o utworzeniu takiej służby.

Godzi się przy tym zauważyć, że korpus służby zagranicznej swym zakresem obejmuje członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w ministerstwie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych (art. 2 ust. 1 pkt 1 u.o.s.z.) i osoby niebędące członkami korpusu służby cywilnej, a zatrudnione (jak powód) w służbie zagranicznej (art. 2 ust. 1 pkt 2 u.o.s.z.). Jednocześnie zastrzeżenie określone dyspozycją art. 2 ust. 2 u.o.s.z. nie ma zastosowania w stosunku do sytuacji faktycznej powoda. W rezultacie Sąd

Okręgowy prawidłowo usadowił powoda w zakresie objętym treścią art. 2 ust. 1 pkt 2 u.o.s.z., lecz błędnie z tego wywnioskował, iż w stosunku do niego u.o.s.c. ma tylko zastosowanie odpowiednie. Takiego sformułowania nie zawiera ani omawiany przepis, ani cytowany uprzednio art. 3 u.o.s.z. Wręcz przeciwnie, ten przepis przewiduje stosowanie przepisów u.o.s.c., a nie odpowiednie stosowanie przepisów tej ustawy. Pogląd Sądu drugiej instancji miałby rację bytu jedynie w przypadku, gdyby u.o.s.z. samodzielnie regulowała zagadnienie powstania i ustania stosunku pracy w tej służbie, a tak jednak nie jest. Użyta w u.o.s.z. aparatura pojęciowa odrębnie reguluje jedynie kwestię powierzenia stanowiska. W myśl art. 8 ust. 1 u.o.s.z. ustanawia się stopnie dyplomatyczne w służbie zagranicznej, które są jednocześnie stanowiskami pracy (art. 9 ust. 1 u.o.s.z.). Stanowisko w służbie zagranicznej wyznacza i odwołuje z niego dyrektor generalny służby zagranicznej (art. 23 ust. 1 u.o.s.z.). Zatem wyznaczenie na stanowisko służbowe oznacza powierzenie pełnienia funkcji w ramach umownego stosunku pracy, którego podstaw należy poszukiwać w ustawie o służbie cywilnej. Dalsza analiza przepisów ustawy u.o.s.z. dowodzi, że art. 24 ust. 2 obejmuje swym zakresem przypadek, gdy wyznaczenie stanowiska pociąga za sobą zmianę miejsca pobytu członka służby zagranicznej. Wówczas taka zmiana jest poprzedzona trzymiesięcznym wyprzedzeniem, o ile pracownik nie wyrazi zgody na skrócenie tego okresu albo wymagają tego szczególne potrzeby służby.

W tej sytuacji pozostaje rozważyć swobodę stron przy wyborze rodzaju zatrudnienia w kontekście warunków brzegowych uregulowanych w ustawie o służbie cywilnej. Obowiązujący w dacie zawarcia z powodem art. 16 ust. 1 u.o.s.c. wymieniał dwie podstawy umownego nawiązania stosunku pracy z pracownikiem: umowę o pracę na czas nieokreślony i umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż trzy lata. Hipoteza tego uregulowania jest jasna i nie wymaga szerszej analizy. Prima facie widoczne jest wykluczenie możliwości zawarcia innych rodzajów umów o pracę (umowy na okres próbny, umowy na czas wykonania określonej pracy), czy też innych stosunków pracy (powołania, wyboru, mianowania). Dodatkowym argumentem przemawiającym za koniecznością odwoływania się do treści art. 16 ust. 1 u.o.s.c. jest kierunek zmian wprowadzonych do ustawy o służbie zagranicznej ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie

cywilnej (Dz.U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505). Przepis wszedł w życie z dniem 24 marca 2009 r. i wniósł do ustawy o służbie zagranicznej własne unormowanie odnośnie czasu trwania umowy na czas określony (do 5 lat - art. 28 c). Skoro ustawodawca zdecydował się zawrzeć własne uregulowanie w u.o.s.z. (wyznaczenie maksymalnego cenzusu czasowego przy umowie terminowej), to znaczy że do tego czasu taki cenzus był oparty na art. 16 ust.1 u.o.s.c.

Poczynione spostrzeżenia wizualizują brak podstaw do akceptacji poglądu Sądu drugiej instancji o rodzaju zawartej przez strony umowy (na czas wykonania określonej pracy). W związku z tym nie zachodzi konieczność odwoływania się do poglądów judykatury przedstawionych przez Sąd Okręgowy, a sformułowanych na tle zatrudnienia członków zarządu w spółce kapitałowej na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy. Tym niemniej z uwagi na zakres, jaki Sąd Okręgowy poświęcił temu zagadnieniu, zasadne wydaje się zaakcentowanie następujących kwestii.

Istota umowy na czas wykonania określonej pracy sprowadza się do wykreowania stosunku pracy, którego termin zakończenia nie jest znany, zaś obowiązkiem pracownika jest wykonanie określonych zadań. W literaturze fachowej (por. Komentarz do Kodeksu pracy pod red. W. Muszalskiego, Legalis, Warszawa 2013 r.) stwierdza się, że umowa na czas wykonania określonej pracy stanowi w istocie odmianę umowy na czas określony, a różni się tym od umowy na czas określony, że w przeciwieństwie do niej termin nie jest ustalony kalendarzowo, a przez wskazanie pracy, z której zakończeniem strony ustalają rozwiązanie umowy. Umowę strony zawierają na okres potrzebny do zrealizowania określonego zadania (pracy w znaczeniu wynikowym). W orzecnictwie Sądu Najwyższego dopuszczono także możliwość określenia terminu zakończenia pracy nie tylko w ujęciu wynikowym ale i ujęciu czynnościowym (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 1 lipca 1998 r., I PKN 63/98, Lex nr 35413; 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, Lex nr 360047; 8 października 2010 r., II PK 30/10, Lex nr 736458). W każdym wypadku termin ustania zatrudnienia powinien być jednak uwolniony od czynników subiektywnych, zwłaszcza umiejscowionych po stronie pracodawcy, albowiem priorytet zawarcia tego rodzaju umowy nie może realizować wyłącznie celów jednej ze stron stosunku pracy (pracodawcy) z pominięciem słusznego interesu

pracownika. Trafnie to stanowisko ilustruje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, Lex nr 79512 wskazując, że pojęcie "określonej pracy" przy umowach na czas jej wykonania oznacza zindywidualizowane zadanie robocze mieszczące się w zakresie rodzajowo określonych czynności. Treść zadania roboczego pozostaje przedmiotem polecenia pracodawcy, choć jego wykonanie jest nie tylko celem umowy, ale pełni zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy, czego pracownik musi być świadomy i wyrazić na to zgodę. Przytoczony judykant ilustruje konieczność precyzyjnego określenia zadań (czynności) z ukończeniem których dojdzie do wyczerpania tego rodzaju pracowniczego zobowiązania. Nadto istnieje potrzeba wyjaśnienia uprawnień stron do rozwiązania umowy na czas wykonania określonej pracy. W pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia wyrażono stanowisko, iż pracodawca zapewnił powodowi ponad dwutygodniowy okres wypowiedzenia (str. 24 uzasadnienia). Tak zaprezentowane stanowisko nie jest koherentne z dokonanyym wyborem umowy o pracę. Każda ze stron może wypowiedzieć umowę zawartą na czas wykonania określonej pracy tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p.). Do umów tych nie stosuje się natomiast przepisu art. 33 k.p., według którego pracodawca i pracownik mogą, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Nadto umowa na czas wykonania określonej pracy ulega przedłużeniu z mocy prawa w przypadku, przewidzianym w art. 177 § 3 k.p. Sumując dotychczasowe uwagi należy stwierdzić, że wolą stron nie można przełamać bezwzględnie obowiązującej normy prawa pracy (art. 16 ust. 1 u.o.s.c.) w zakresie możliwości wyboru rodzaju umowy o pracę. W tym stanie rzeczy zasadne pozostają zarzuty naruszenia prawa materialnego w płaszczyźnie kształtującej nawiązaną umowę o pracę w oparciu o art. 25 § 1 zd.1 k.p. w związku z art. 18 § 1 i 2 k.p. i art. 65 § 2 k.c. oraz art. 16 ust. 1 u.o.s.c.

Intersująco przedstawiają się kolejne zagadnienia prawne powstałe na tle przedmiotowej sprawy. Skoro strony mogły wybrać jedną z form zatrudnienia w oparciu o art. 16 ust. 1 u.o.s.c., to należy wyjaśnić czy doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, czy też określony, zważywszy na cenzurę czasową tej

ostatniej umowy. W myśl art. 16 ust. 2 u.o.s.c. w przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż wskazany w ust. 1. Usytuowanie obu norm dowodzi, że zatrudnienie na czas określony obejmuje osoby podejmujące zatrudnienie po raz pierwszy. Natomiast w przypadku osób, które decydują się na zatrudnienie w służbie po raz wtóry znajdzie zastosowanie ogólna reguła wyrażona w art. 16 ust. 1, czyli możliwość wyboru umowy na czas nieokreślony albo określony. Jednocześnie ustawa nie wymienia kryteriów wyboru określonego reżimu zatrudnienia, pozostawiając tym samym wybór stronom. W przypadku wyboru zatrudnienia na czas określony istnieje ograniczenie w postaci maksymalnego czasu trwania takiej umowy do trzech lat. Pomocne w tej mierze staje się zatem uregulowanie zamieszczone w art. 7 ust. 1 u.o.s.c., zgodnie z którym w sprawach wynikających ze stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. W ten sposób uwypukla się znaczenie art. 25<sup>1</sup> k.p., przewidującego, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła miesiąca. Wątpliwości tego rodzaju wyjaśnia w sposób jednoznaczny uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2004 r., II PZP 10/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 297, zgodnie z którą dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na czas określony z osobą podejmującą pracę w służbie cywilnej nie po raz pierwszy.

Kolejne zagadnienie sporne sprowadza się do eksplikacji, czy w przypadku zawarcia umowy na czas określony z przekroczeniem maksymalnego ustawowego pułapu czasowego mamy do czynienia automatycznie z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. W realiach faktycznych sprawy do nawiązania umowy doszło w dniu 13 sierpnia 2008 r. Pierwsze czynności związane z odwołaniem powoda ze stanowiska zostały podjęte przez pozwanego we wrześniu 2011 r., a więc po upływie trzech lat od dnia zawarcia umowy, choć przekroczenie terminu było nieznaczne, to jednak nie można go w sprawie pominąć. W takim razie, czy



zgodnie z wolą stron można skutecznie wywodzić o zawarciu terminowego kontraktu, skoro wybrano rodzaj umowy nieprzewidziany przez pragmatykę służbową, a czas jej trwania nie został dookreślony w sposób właściwy umowie o pracę na czas określony. W takim stanie rzeczy nie można nadawać autonomicznego znaczenia treści § 1 umowy o pracę i na jej podstawie dokonywać dalszej interpretacji woli stron z jednoczesnym pominięciem treści normatywnych wynikających z obowiązujących pragmatyk służbowych. Z racji przyjętej koncepcji Sąd drugiej instancji nie analizował tego zagadnienia. Pomocne w tym wypadku będzie zapewne odwołanie się do poglądów judykatury, która szeroko analizuje daną kwestię (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317, OSP 2009 nr 7-8, poz. 76 z aprobowaną glosą A. Kosut; 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, Legalis nr 537246). Generalnie za niedopuszczalne uważa się zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony. Dodatkowym wzmocnieniem jest ustawowe ograniczenie czasowe zawarcia takiej umowy. W celach porządkowych można jeszcze wspomnieć o standardzie wynikającym z prawa UE, a mianowicie załączniku do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), (Dz. U. UE. L. 1999 175.43, Dz. U. UE-sp.05-3-368).

Następną istotną kwestią w sprawie jest ocena sposobu ustania stosunku pracy. Ustawa o służbie zagranicznej nie wymienia okoliczności dotyczących rozwiązania stosunku pracy. W rozdziale III tej ustawy jest jedynie mowa o prawach i obowiązkach członków służby zagranicznej. Specyfika zatrudnienia w tej dziedzinie uzasadnia wniosek, że odwołanie ze stanowiska stanowi dostateczną podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Ad casum, skoro powód otrzymał pismo o odwołaniu z funkcji I sekretarza Ambasady RP w [...], to nie mógł dalej wykonywać swojej pracy w tym charakterze, a jednocześnie musiał liczyć się z konsekwencjami wynikającymi z tego odwołania w sferze dalszego istnienia stosunku pracy. Przecież równocześnie nie otrzymał propozycji objęcia innego stanowiska w służbie zagranicznej, stosownie do treści art. 24 ust. 2 tej ustawy.

Idąc dalej, w zależności od przyczyny odwołania ze stanowiska możemy mieć do czynienia w sprawie z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia, o czym szerzej będzie mowa w dalszej części uzasadnienia. Aktualnie podnieść zaś należy, że odwołanie ze stanowiska nie pozbawia pracownika ochrony wynikającej z funkcji stabilizującej prawa pracy. Innymi słowy mówiąc, brzmienie § 1 umowy o pracę (do dnia odwołania, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu) nie może powodować automatycznego ustania stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 500/99, Lex nr 47447) wyrażono stanowisko, iż pracownikowi służby dyplomatyczno - konsularnej zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony (§ 7 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 marca 1983 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników służby dyplomatyczno-konsularnej, Dz.U. Nr 20, poz. 90), odwołanemu do kraju na podstawie § 29 tego rozporządzenia przysługuje wynagrodzenie za okres dwutygodniowego wypowiedzenia, chyba że umowa o pracę określa dłuższy termin. Orzeczenie to zachowuje swe znaczenie w tym kontekście, iż specyfika służby zagranicznej (w przeszłości służby dyplomatyczno –konsularnej) nie dopuszczała w razie zawarcia umowy na czas określony automatycznego ustania stosunku pracy wraz z odwołaniem ze stanowiska. Dziś można to stwierdzenie uzupełnić, iż kwestia okresu wypowiedzenia umowy terminowej nie jest tak jednoznaczna, a to z uwagi na wykładnię powołanej już uprzednio Klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu z dnia 13 marca 2014 r., C-38/13, Legalis nr 664163 przepisy Klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może

wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Wracając na grunt ustawy o służbie cywilnej stwierdzić należy, że zawiera ona stosowne regulacje związane z ustaniem zatrudnienia i przewiduje rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 41 ust. 1 i ust. 2 u.o.s.c.) oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 41 ust. 7 u.o.s.c.). W kontekście tych regulacji milczenie ustawy w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, nie będącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za nieuregulowaniem tej problematyki bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej, co oznacza, stosownie do art. 7 ust. 1 u.o.s.c., pozostawienie – inaczej niż wobec urzędników służby cywilnej – regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy. Nadmienić jednak należy, że wywołana kwestia pozostawała sporna w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Warto zauważyć, że w pierwszym okresie obowiązywania przepisów dotyczących służby cywilnej ukształtowało się orzecznictwo, że zwolnienia członków korpusu służby cywilnej (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) zostały unormowane w sposób wyczerpujący w ustawie o służbie cywilnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 4 marca 2008 r., II PK 177/07, Legalis nr 158288; 11 marca 2008 r., II PK 193/07, Legalis nr 167608; 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09, Legalis nr 226143). Przełamaniem zaprezentowanej koncepcji było orzeczenie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., II PK 316/08, Lex nr 533093, a kontynuację tego kierunku stanowiska można odnaleźć w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, Legalis nr 397134. W orzeczeniu tym wyrażono pogląd, że do członków korpusu służby cywilnej nie będących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Również tożsame stanowisko wynika z wyroków Sądu Najwyższego z dnia: 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11, Lex nr 1241126; 12 lipca 2012 r., II PK 310/11, Lex nr 1274965; 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, Legalis nr 491942). Podsumowując ten fragment rozważań, mając na uwadze fakt, że dochodzi w sprawie do kaskadowych odesłań przepisów blankietowych (art. 3 u.o.s.z., art. 7 ust.1 u.o.s.c.), jak i specyfiki zatrudnienia w służbie zagranicznej należy zaakceptować pogląd o możliwości rozwiązania stosunku pracy z

niebędącym członkiem korpusu służby cywilnej pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w służbie zagranicznej w wypadku odwołania ze stanowiska. Oznacza to, że wchodzi w grę zarówno możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jak i za wypowiedzeniem, co wymaga w sprawie uwzględnienia. W zależności od sposobu rozwiązania umowy o pracę uzależnione będą roszczenia powoda. Jedynie w przypadku ustalenia, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem i to z zastosowaniem krótszego okresu niż wymagany, aktualizuje się żądanie wynagrodzenia z art. 49 k.p. Powstać wówczas może zbieg prawa do roszczeń odszkodowawczych i roszczeń z art. 49 k.p. Kwestia ta była rozstrzygana w judykaturze (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, Lex nr 13279 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, Lex nr 1216843), aczkolwiek nie dotyczyła żądań na tle sporu związanego ze stosowaniem przepisów ustawy o służbie cywilnej.

Podsumowując, zawarcie umowy o pracę w myśl postanowień ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1403 ze zm.) z osobą niebędącą żołnierzem pełniącym służbę w placówce zagranicznej oraz niebędącą pracownikiem służby cywilnej następuje na zasadach określonych w treści art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2006 r. Nr 170, poz. 1218) w brzmieniu obowiązującym do dnia 23 marca 2009 r.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.