

**Wyrok z dnia 11 października 1994 r.  
I PRN 78/94**

**Orzeczenie kary dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie, z chwilą jego uprawomocnienia się, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z objętym tym orzeczeniem mianowanym urzędnikiem państwowym.**

**Warunkiem oceny zachowania pracownika jako porzucenia pracy jest to, by w momencie, do którego ocena ta się odnosi, między stronami istniał stosunek pracy.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Antoni Filcek, Janusz Łętowski,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 października 1994 r. sprawy z powództwa Marii W.-K. przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w K. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 7 marca 1994 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

## **U z a s a d n i e**

Powódka Maria W.-K. w pozwie z dnia 4 sierpnia 1993 r. domagała się przywrócenia jej do pracy, zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 1993 r. oraz wynagrodzenia potrąconego za nieobecność w pracy w dniu 25 marca 1993 r. Kwestionowała jednocześnie stanowisko strony pozwanej, że doszło do porzucenia przez nią pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w K.

Wyrokiem z dnia 8 października 1993 r., [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach zasądził na rzecz powódki kwotę 409.300 zł, zaś w pozostałej części powództwo oddalił. Z ustaleń tego Sądu wynika, że powódka była pracownikiem pozwanego zakładu pracy od 26 marca 1990 r., pracując ostatnio w nim jako pracownik mianowany na stanowisku inspektora wojewódzkiego. W dniu 25 marca 1993 r. była nieobecna w pracy z powodu opieki nad dzieckiem. Pozwany potraktował tę nieobecność jako nie usprawiedliwioną i z tego powodu potrącił powódce wynagrodzenie za pracę. W toku sporu pozwany przyjął jednakże, że sporna nieobecność w pracy powódki w dniu 25 marca 1993 r. nie była nieobecnością nie usprawiedliwioną i uznał w związku z tym roszczenie o wypłatę potrąconego wynagrodzenia w wysokości 409.300 zł, co z kolei stało się podstawą do zasądzenia tej kwoty na rzecz powódki przez Sąd Pracy.

Od 1 marca 1993 r. powódka została przeniesiona do pracy w Wojewódzkim Ośrodku Zatrudnienia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, będącego częścią składową Wojewódzkiego Urzędu Pracy, jednakże odmówiła jej podjęcia, co spowodowało wszczęcie wobec niej postępowania dyscyplinarnego, zawieszenie w pełnieniu obowiązków służbowych (od 6.04.1993 r. do 5.07.1993 r.) i ostatecznie wymierzenie jej przez komisję dyscyplinarną kary wydalenia z pracy w urzędzie. Orzeczenie tej kary

uprawomocniło się w dniu 12 lipca 1993 r. w związku z utrzymaniem w mocy przez Komisję Dyscyplinarną II Instancji (przy Kierowniku Urzędu Pracy w W.) orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej I instancji (przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w K.) i powiadomieniem powódki na posiedzeniu o treści rozstrzygnięcia Komisji II Instancji utrzymującego w mocy orzeczenie Komisji I Instancji.

Powódka uzyskała informację, że orzeczenie wraz z uzasadnieniem na piśmie zostanie jej doręczone. W dniu następnym, tj. 13 lipca 1993 r. złożyła pracodawcy zwolnienie lekarskie z tytułu opieki nad dzieckiem na okres od 13 do 16 lipca 1993 r. W dniu 16 lipca 1993 r. wpłynęło do pozwanego pismo z NSZZ "Solidarność" Region Świętokrzyski w K." o przekazanie powódki w drodze porozumienia zakładów pracy". W związku z tym strona pozwana zwróciła się do powódki, za pośrednictwem Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność" w K. z prośbą o niezwłoczne złożenie przez nią wniosku o rozwiązanie umowy o pracę i potwierdzenie, że chce przejść do pracy w Zarządzie Regionu NSZZ "Solidarność". Pozwany, wobec braku zgody powódki na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, nie wyraził zgody na jej "przekazanie" do pracy w Zarządzie Regionu, a następnie - ponieważ w jego ocenie powódka nie usprawiedliwiła przyczyny nieobecności w pracy - po tygodniu wyczekiwania podjął decyzję o skreśleniu jej z ewidencji pracowników z powodu porzucenia pracy, o czym pisemnie ją zawiadomił. W dniu 26 lipca 1993 r., powódka zwróciła się pisemnie do pozwanego o wyjaśnienie "jaki jest jej status jako urzędnika". W tym samym dniu pozwany przesłał jej pismo z 23 lipca 1993 r., informujące o wygaśnięciu umowy o pracę z dniem 16 lipca 1993 r. z powodu porzucenia pracy oraz świadectwo pracy. Powódka od 19 lipca 1993 r. zatrudniona została w Zarządzie Krajowym Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność" w K. na czas określony do 19 października 1993 r., a następnie umowę przedłużono do 19 stycznia 1994 r.

Oddalając w zasadniczej części powództwo Sąd Pracy przyjął, że twierdzenie powódki, że nie miała zamiaru porzucić pracy stoi w jaskrawej sprzeczności z jej zachowaniem. W ocenie tego Sądu powódka jako osoba wykształcona, zatrudniona na stanowisku inspektora w Wojewódzkim Urzędzie Pracy, doskonale zdawała sobie sprawę z konsekwencji nie przystąpienia do pracy po 16 lipca 1993 r. i nie usprawiedliwienia przyczyny nieobecności. Odmowa złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron i potwierdzenia tym samym zamiaru podjęcia pracy w Zarządzie Regionu Świętokrzyskiego, przy równoczesnym zaprzestaniu przychodzenia do pracy bez podania i usprawiedliwienia przyczyny nieobecności stanowi porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 2 k.p. Powódka po dniu 16 lipca 1993 r. nie stawiała się w pracy i nie zawiadomiła pracodawcy o przyczynie nieobecności. Od 19 lipca 1993 r. podjęła nową pracę mimo, że nie rozwiązała stosunku pracy z pozwanym zakładem pracy. Sąd Pracy przyjął również, że fakt niestawienia się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności uzasadnia uznanie zdarzenia za porzucenie pracy w rozumieniu art. 65 § 1 zdanie 2 k.p., nawet wtedy, gdy pracownik nie miał zamiaru zerwać łączącej go z zakładem pracy więzi pracowniczej. Sąd ten powołał się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniu z 19 maja 1978 r, I PRN 37/78 (OSPiKA 1979 z. 1 poz. 18).

Wnosząc rewizję od wyroku Sądu Pracy powódka podniosła, że została poinformowana przez członków Komisji Dyscyplinarnej w W., iż nie wolno jej wracać do pracy, a

prawomocne ukaranie jej karą wydalenia z pracy w urzędzie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tej sytuacji oświadczenie woli kierownika urzędu w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy ma wyłącznie charakter deklaratoryjny, techniczny, potwierdzający jedynie orzeczenie komisji dyscyplinarnej. Zdaniem skarżącej stanowisko to potwierdza treść § 59 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 listopada 1982 r. w sprawie zasad, składu i trybu powoływania komisji dyscyplinarnych, trybu postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi w urzędach państwowych (Dz. U. Nr 33, poz. 260), według którego prawomocne orzeczenie o ukaraniu podlega niezwłocznemu wykonaniu. Na rzecz swojego stanowiska powołała ona także to, iż w świetle obowiązujących przepisów i linii orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego, prawomocne ukaranie karą dyscyplinarną wydalenia z urzędu jest równoznaczne z decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy z urzędnikiem państwowym bez wypowiedzenia (z jego winy). Zgodnie z orzeczeniem NSA (II SA 53/91) rozwiązanie stosunku pracy w wypadku kary dyscyplinarnej - wydalenia z pracy nie następuje na mocy samoistnej decyzji kierownika urzędu. Decyzja ta ma charakter wyłącznie deklaratoryjny, potwierdzający jedynie orzeczenie komisji dyscyplinarnej.

Strona pozwana domagała się natomiast oddalenia rewizji wywodząc, iż orzeczenie komisji dyscyplinarnej nie może zastępować oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Rewizja powódki została oddalona przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 7 marca 1994 r., [...]. Oddalając rewizję Sąd ten przyjął, że wydalenie z pracy w urzędzie jest karą dyscyplinarną, która obliguje kierownika urzędu do rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Orzeczenie tej kary przez komisję dyscyplinarną nie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy albowiem oświadczenie woli w tym przedmiocie może być złożone tylko przez stronę tego stosunku, podobnie jak w innych sytuacjach, o których mowa w art. 14 ust. 1, 2 i 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.).

Przyjmując powyższą wykładnię przepisu art. 14 ustawy o pracownikach urzędów państwowych Sąd rewizyjny uznał równocześnie, że powódka porzuciła pracę. Miał on przy tym na uwadze, że skarżąca po 16 lipca 1993 r. do pracy nie stawiała się i nie powiadomiła zakładu pracy o przyczynie swojej nieobecności. Z dniem 19 lipca 1993 r. podjęła zatrudnienie u nowego pracodawcy "nie regulując" kwestii dotychczasowego zatrudnienia i nie reagując na wezwanie strony pozwanej do stawienia się celem złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Takie zachowanie się powódki wskazuje - zdaniem Sądu rewizyjnego - na zamiar zerwania więzi łączącej ją z dotychczasowym pracodawcą, a nadto wyczerpuje treść art. 65 § 1 zdanie 2 k.p. Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaskarżony został rewizją nadzwyczajną przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność", który zarzuca, że Sąd ten błędnie uznał, iż powódka porzuciła pracę. Zdaniem rewizyjnego Sąd nie miał podstaw do stwierdzenia, iż doszło do porzucenia pracy, gdyż pominął i nie zbadał kwestii, czy po ogłoszeniu w dniu 12 lipca 1993 r. prawomocnego orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej II Instancji miała ona obowiązek stawienia się do pracy w urzędzie. W trakcie posiedzenia tej Komisji powódkę poinformowano, że "z uwagi na karę wydalenia ze służby nie ma ona obowiązku, a wręcz jej nie wolno stawić się do pracy",

co nie zostało wzięte pod uwagę przez oba Sądy. Skoro powódka została poinformowana przez komisję dyscyplinarną, że nie ma obowiązku stawienia się do pracy z uwagi na orzeczoną karę wydalenia z pracy to - zdaniem rewidującego - jej niestawienia się do pracy absolutnie nie można uznać za porzucenie pracy.

W zakończeniu rewizji nadzwyczajnej podnosi się wreszcie, że zgodnie z orzecznictwem NSA w razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie urzędnika mianowanego, organ administracji jest nią związany. Rozwiązanie stosunku pracy nie następuje więc na mocy samoistnej decyzji kierownika urzędu. W świetle art. 14 ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz § 59 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad, składu i trybu powoływania komisji dyscyplinarnych w urzędach państwowych oraz w myśl orzecznictwa NSA po ogłoszeniu powódce prawomocnego orzeczenia o ukaraniu jej karą wydalenia z pracy w urzędzie nie miała ona obowiązku stawienia się do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna nie zasługuje na uwzględnienie z powodu, który - w charakterze argumentu na rzecz tezy przeciwnej, tj. podważającej trafność zaskarżonych wyroków - przytoczony został w końcowym fragmencie jej uzasadnienia. Za słuszne należy bowiem uznać przekonanie, że orzeczenie kary dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie, z chwilą jej uprawomocnienia się, pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy łączącego danego pracownika mianowanego z urzędem państwowym. Skoro stosunek pracy powódki rozwiązał się z mocy prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnego wydalenia jej z urzędu, to nie mogła ona - wbrew temu co przyjęły oba Sądy - pracy porzucić, nie będąc od 12 lipca 1993 r. pracownikiem pozwanego nie miała ona oczywiście obowiązku stawienia się do pracy, a tym samym nie mogła pracy porzucić. Jednocześnie jednak z tego powodu, że strona pozwana błędnie zakwalifikowała jej zachowanie jako porzucenie pracy nie wynika jeszcze, że służą jej roszczenia przewidziane w razie naruszenia przez zakład pracy przepisów o porzuceniu pracy (art. 67 k.p.). Roszczenia te powstają bowiem jedynie wtedy, gdy zakład pracy błędnie uznaje zachowanie się pracownika (a więc osoby pozostającej w stosunku pracy w momencie, do którego ocena zakładu pracy się odnosi) za porzucenie pracy, a w istocie w zachowaniu tym brak jest znamion wskazanych w art. 65 k.p. Jeżeli więc dana osoba nie jest pracownikiem danego zakładu pracy, czy to dlatego, że być już nim przestała, czy też w ogóle nim nigdy nie była, to stwierdzenie wobec niej, że porzuciła pracę jest bezprzedmiotowe i nie może wywoływać żadnych skutków prawnych, w szczególności nie może stać się ono podstawą stwierdzenia, iż doszło do naruszenia przepisów o porzuceniu pracy i że danej osobie przysługuje w związku z tym roszczenie o przywrócenie do pracy. Innym zagadnieniem jest możliwość i konieczność sprostowania świadectwa pracy powódki, w którym błędnie stwierdzono, że jej stosunek pracy wygasł wskutek porzucenia przez nią pracy. Pracy ona nie porzuciła skoro w dacie, w której - w ocenie strony pozwanej - doszło do porzucenia pracy (wygaśnięcia stosunku pracy) nie była ona już jej pracownikiem; wynika to stąd, że pojęciowo warunkiem wygaśnięcia stosunku pracy jest jego istnienie. Mylny więc jest zarówno pogląd obu Sądów, które przyjęły, że uprawomocnienie się kary dyscyplinarnej nie powoduje samo przez się rozwiązania stosunku pracy i że wobec tego zachowanie

powódki powinno być ocenione w aspekcie przepisów o porzuceniu pracy, jak również stanowisko powódki i składającego rewizję nadzwyczajną uznające, iż mimo, że powódka przestała już być pracownikiem strony pozwanej, to w ogóle mogły do niej mieć zastosowanie przepisy o porzuceniu pracy oraz że błędne zakwalifikowanie w tej sytuacji jej zachowania, jako mającego cechy porzucenia pracy, może stanowić podstawę jej roszczeń, w szczególności roszczenia o przywrócenie do pracy. Rozstrzygnięcia obu zaskarżonych wyroków oddalające roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy oraz o inne związane z tym roszczenia majątkowe są więc trafne nie dlatego, że powódka pracę porzuciła lecz z tego powodu, iż jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu w wyniku wydalenia jej przez komisję dyscyplinarną z pracy w urzędzie (które jako prawomocne nie jest i nie może być kwestionowane), a w konsekwencji z uwagi na to, iż przestała być ona z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia dyscyplinarnego pracownicą urzędu i wobec tego stwierdzenie przez jej pracodawcę, iż porzuciła pracę było bezprzedmiotowe; jako takie nie może być ono źródłem roszczenia o przywrócenie do pracy i pozostałych roszczeń z tym związanych. Natomiast powódka i wnoszący rewizję nadzwyczajną przyjmują prawidłowy pogląd na temat skutków orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu powódki z pracy, jednakże nie wyprowadzają z niego właściwych wniosków. Skoro stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu, to jest oczywiste, iż nie miała ona obowiązku stawienia się do pracy, bo nie była już pracownicą pozwanego, ale też w następstwie tego w ogóle nie mogły mieć do niej zastosowania przepisy o porzuceniu pracy. Jeśli zaś przepisy te nie mogły być w ogóle stosowane, to błędne stanowisko pracodawcy kwalifikujące zachowanie się powódki jako porzucenie pracy nie może być potraktowane jako swoisty odpowiednik rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy, a tylko wtedy można mówić, iż dochodzi do naruszenia przepisów o porzuceniu pracy w rozumieniu art. 67 k.p. i tylko wtedy przysługują pracownikowi roszczenia wskazane w tym przepisie (odsyła on w tym zakresie do oddziału 6 rozdziału II działu drugiego kodeksu pracy). Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kluczowe znaczenie ma ocena wpływu orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z pracy w urzędzie na stosunek pracy łączący pracownika mianowanego z jego urzędem. Z tego punktu widzenia szczególne znaczenie ma zaś wykładnia art. 14 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W myśl tego przepisu (art. 14 ust. 1 pkt 2) stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym ulega rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia w razie prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie. Oznacza to, iż skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy następuje automatycznie wraz z orzeczeniem kary dyscyplinarnej (jej uprawomocnieniem się). Tak zredagowany przepis nie daje swobody zakładowi pracy (urzędowi) w zakresie podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy (w przeciwnym wypadku byłaby w nim mowa o możliwości rozwiązania stosunku pracy) ani też nie ustanawia obowiązku jego rozwiązania, gdyż wtedy powinno się w nim stanowić, że urząd jest zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy w razie orzeczenia wydalenia z pracy. Użycie zwrotu "ulega rozwiązaniu" nie jest przypadkowe i wskazuje na zamiar ustawodawcy, by karę wydalenia z pracy traktować jako akt prawny równoznaczny z rozwiązaniem stosunku pracy. Sens przepisu art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych polega jednocześnie na ustanowieniu reguły, w myśl której rozwiązanie stosunku pracy w wyniku kary wydalenia z pracy powinno być traktowane na równi z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w

rozumieniu przepisów prawa pracy. W konsekwencji czynności pracodawcy mające na celu wykonanie orzeczenia komisji dyscyplinarnej mają wyłącznie charakter techniczny i nie polegają na składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż ten rozwiązuje się automatycznie skutkiem prawomocnego orzeczenia o ukaraniu. Wprawdzie komisji dyscyplinarnej nie można identyfikować z organem zakładu pracy jako pracodawcy, ale nie oznacza to, że do dokonywania czynności prawnych wywołujących skutki w stosunkach pracy nawiązywanych na podstawie mianowania nie mogą być upoważnione także inne organy. Możliwość ta wynika ze swoistości tego typu stosunków, w których ustawodawca dopuszcza, że pewne czynności mające wpływ na stosunek pracy dokonywane są także przez organy, które ściśle biorąc nie mogą być uznane za organy danego pracodawcy. Komisje dyscyplinarne orzekają np. karę dyscyplinarną nagany, zaś kierownik zakładu pracy (kierownik urzędu) karę porządkową upomnienia. Oznacza to, że dla ukarania naganą nie zachodzi potrzeba, a nawet więcej, nie ma takiej możliwości, by była ona jeszcze raz - po orzeczeniu przez komisję dyscyplinarną - orzekana przez kierownika zakładu pracy. Komisja dyscyplinarna z woli ustawodawcy, nie będąc organem zakładu pracy, upoważniona jest do działania w pewnym sensie w zastępstwie tego organu w sferze stosunków pracy pracowników mianowanych. Podobnie należy ocenić jej rolę, gdy orzeka ona karę wydalenia z pracy w urzędzie.

Na rzecz przyjętej tu wykładni przemawia także tradycja i sposób ukształtowania odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników urzędów państwowych, w szczególności rozbudowany tryb postępowania dyscyplinarnego z licznymi gwarancjami procesowymi dla obwinionego, poczynając od jego prawa do obrony oraz dwuinstancyjności samego postępowania. Odrzucenie w tej sytuacji automatyzmu działania sankcji wydalenia z pracy prowadziłoby do zasadniczego obniżenia rangi orzecznictwa komisji dyscyplinarnych, a nawet do swoistego dezawuowania liczących instytucjonalnych gwarancji przewidzianych w przepisach prawa dyscyplinarnego. Pod znakiem zapytania staje sens działalności komisji dyscyplinarnych, jeżeli ich orzeczenia o wydaleniu z pracy mogłyby nie być wykonywane przez przyjęcie zasady, że dla rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem ukaranym potrzebne jest dodatkowo konstytucyjne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. W charakterze dodatkowego argumentu na rzecz przyjętej tu wykładni można przytoczyć także przepis stanowiący, że okres pięciu lat, po upływie których można wystąpić o uznanie za niebyłą kary wydalenia z pracy w urzędzie (art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) liczy się od uprawomocnienia się orzeczenia komisji dyscyplinarnej, a nie np. od podjęcia jakichś decyzji przez kierownika urzędu, mających na celu wykonanie tej kary. Prowadzi to do wniosku, iż nie ma powodów, by w kontekście kary wydalenia z pracy odstępować od dosłownego pojmowania zwrotu "ulega rozwiązaniu" (z art. 14 ust. 1 ustawy o urzędnikach państwowych) i przyjmować, iż w gruncie rzeczy nie oznacza on ustalenia, że stosunek pracy rozwiązuje się automatycznie wraz z uprawomocnieniem się kary, lecz iż odczytywany powinien być jako obowiązek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, który przy tym w praktyce mógłby nie być wykonywany, co uświadamia chociażby rozpatrywana tu sprawa.

Kierując się powyższymi ustaleniami interpretacyjnymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====