



Sygn. akt I PK 206/09

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 kwietnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

Prezes SN Walerian Sanetra (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Teresa Flemming-Kulesza

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa R. K. i D. K.  
przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w K.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 kwietnia 2010 r.,  
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 30 kwietnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, i 4 i przekazuje  
sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K. do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

W imieniu powodów D. K. i R. K. wniesiona została skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 30 kwietnia 2009 r., sygn. akt ... 2/09, którym Sąd ten oddalił ich apelację od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w K. z dnia 19 września 2008 r., sygn. akt ... 233/08. Sąd pierwszej instancji zasądził od Urzędu Kontroli Skarbowej w K. na rzecz R. K. kwotę 19.245,48 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem przepisów prawa pracy o rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie oraz z tego samego tytułu zasądził na rzecz D. K. kwotę 17.922,72 zł oraz oddalił ich powództwa w pozostałym zakresie, tj. w zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. W następstwie apelacji strony pozwanej Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu Pracy oddalając powództwa powodów w części w jakiej na ich rzecz zostało zasądzone odszkodowanie tytułem wadliwego rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Pracy wynika, że strona pozwana zatrudniała D. K. od dnia 1 kwietnia 1996 r., przy czym z dniem 15 października 2007 r. została ona powołana na stanowisko inspektora kontroli skarbowej. R. K. strona pozwana zatrudniała od dnia 7 lutego 1992 r., z tym dniem został on powołany na stanowisko inspektora kontroli skarbowej. Strona pozwana w dniu 16 kwietnia 2008 r. rozwiązała z nimi umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na: 1. naruszeniu regulaminu pracy Urzędu Kontroli Skarbowej w K. w zakresie przestrzegania postanowień dotyczących czasu pracy poprzez niewykorzystanie w pełni czasu pracy - w miesiącach styczeń, luty i marzec (odnośnie powódki K.), a w stosunku do powoda K. w miesiącu styczniu i lutym 2008 r. - na wykonywanie obowiązków służbowych, 2. narażenie pracodawcy na wypłatę nienależnego świadczenia z tytułu rekompensaty kosztów podróży na skutek przedłożenia niezgodnych z rzeczywistym przebiegiem czasu pracy miesięcznych rozliczeń czas pracy za okres styczeń, luty i marzec 2008 r. (odnośnie powódki K.), a w stosunku do powoda K. w miesiącu styczniu i lutym 2008 r., 3. nieinformowanie oraz wprowadzenie w błąd przełożonego co do

rzeczywistego czasu przebywania w siedzibach jednostek kontrolowanych. Sąd Pracy uznał, że strona pozwana rozwiązując z powodami umowę o pracę zachowała wymogi formalne stosownie do art. 30 § 4 i 5 k.p. Sąd stwierdził, iż strona pozwana nie wykazała, aby stawiane powodom w jej piśmie z dnia 16 kwietnia 2008 r. zarzuty wypełniały znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Mając na względzie wyniki postępowania dowodowego Sąd ten stwierdził, że powodowie w sposób niebudzący wątpliwości dopuścili się naruszenia obowiązków pracowniczych, ale strona pozwana nie wykazała, aby „działania powodów w istotny sposób i w ważnej sprawie naruszały interes pracodawcy”.

Sąd Pracy uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby powodowie w zakresie zarzutów stawianych im przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 16 kwietnia 2008 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ciężki sposób naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze i w konsekwencji stwierdził, iż przedmiotowe oświadczenie strony pozwanej zostało złożone z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd ten nie orzekł o przywróceniu powodów do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy lecz na podstawie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. orzekł o odszkodowaniu, którego wysokość ustalił zgodnie z art. 58 k.p. Stosownie do art. 45 § 2 k.p. Sąd uznał, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe, albowiem powodowie nie spełniają wymogów z art. 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Powołując się na okoliczności, iż powodowie przez okres 2 miesięcy składali pozwanemu rozliczenia kosztów podróży służbowej wskazując w tych rozliczeniach nierzeczywiste dane dotyczące godzin wyjazdu i powrotu, stwierdził, że wyklucza to możliwość, iż powodowie cieszą się nieposzlakowaną opinią. „Niespełnienie już tylko jednego z warunków, o których mowa w w/w przepisie, stanowi negatywną przesłankę zatrudnienia w służbie cywilnej”.

Apelację od wyroku Sądu Pracy wniosły obie strony.

Rozpoznając je Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pierwszej kolejności stwierdził, że Sąd pierwszej instancji zgromadził materiał dowodowy pozwalający na właściwe ustalenie stanu faktycznego w sprawie. „W ocenie Sądu

Odwoławczego, Sąd Rejonowy z prawidłowo przeprowadzonego postępowania wyciągnął jednak nieprawidłowe wnioski”. Według Sądu drugiej instancji słusznie strona pozwana w apelacji podkreśliła, że „porównanie ilości przypadków zakwestionowania prawa do diet porównywane do skali miesiąca, nie daje prawidłowego poglądu na temat rzeczywistej częstotliwości narażania pracodawcy na wypłatę nienależnego świadczenia. Istotnie, jeśli porówna się, ilość pobranych diet na ilość wykonanych podróży, a to 4 przypadki na 9 podróży i 8 przypadków na 16 podróży to należy dojść do zgoła odmiennych wniosków. Zdaniem Sądu Okręgowego porównanie ilości zdarzeń do ilości podróży w sposób obiektywny obrazuje skalę procederu. Bezspornie powodowie narazili pracodawcę na wypłatę nienależnych świadczeń w około 50% przypadków wykonanych podróży. Z całą stanowczością należy zatem stwierdzić, że takie postępowanie powodów miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracownika, a o jego ciężkim naruszeniu przesądza naruszenie tego obowiązku w sposób umyślny. Sąd Rejonowy oceniając zeznania powodów i A. G. dotyczące faktycznych godzin podróży w dniach wyjazdów służbowych obszernie wyjaśnił dlaczego powodom nie dał wiary i dlaczego zeznania świadka uznał za wiarygodne. Ocenę tę Sąd Okręgowy podziela albowiem jest spójna i logiczna oraz odpowiada ona doświadczeniu życiowemu. Jednakże wnioski wysunięte na podstawie tych ustaleń i oceny zebranego w tym zakresie materiału dowodowego nie są prawidłowe”. Stosownie do art. 52 k.p. wystarczy, aby jedna z przyczyn podanych w rozwiązaniu umowy o pracę była ciężka i zawiniona, by przyjąć, że wypowiedzenie w tym trybie zostało dokonane zgodnie z prawem. W konsekwencji tego Sąd drugiej instancji przyjął, że rozwiązanie umów o pracę z powodami nie naruszało prawa i skutkiem tego oddalił ich powództwa o przywrócenie do pracy.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu nią wyrokowi zarzucono naruszenie: 1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 7 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, przez niewłaściwe ich zastosowanie, „polegające na przyjęciu, iż pracownik służby cywilnej może zostać dyscyplinarnie zwolniony w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z wyłączeniem przepisów ustawy o służbie cywilnej o postępowaniu dyscyplinarnym” oraz 2. art. 80 i 81 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pracownik służby cywilnej może

zostać zwolniony dyscyplinarnie w trybie innym niż tryb postępowania dyscyplinarnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy i z tej racji została uwzględniona. Z ustaleń dokonanych w zaskarżonym wyroku wynika, że powodowie w chwili rozwiązania z nimi umów o pracę byli pracownikami służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 1 ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Wynika to chociażby z przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że ma do nich zastosowanie art. 4 wskazanej ustawy, czego Sąd drugiej instancji nie zakwestionował. Oznacza to tym samym, że miały do nich jako pracowników służby cywilnej zastosowanie przepisy o odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej (art. 80-97 ustawy o służbie cywilnej), w tym art. 81 ust. 2 pkt 4, który za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej przewiduje zastosowanie kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie. Oznacza to, że kwestia zwolnienia z pracy pracownika służby cywilnej za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej uregulowana została w ustawie o służbie cywilnej i to w sposób wyczerpujący, co wyklucza sięganie w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy, z powołaniem się na art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, w myśl którego w sprawach wynikających ze stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela stanowisko wyrażone zwłaszcza w wyroku tego Sądu z dnia 4 marca 2008 r., sygn. akt II PK 177/07 oraz w wyroku z dnia 11 marca 2008 r., sygn. akt II PK 193/07. W drugim z tych wyroków Sąd Najwyższy przyjął, że naruszenie przez pracownika służby cywilnej (art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm.) obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w tym także obowiązku przewidzianego w art. 67 ust. 1 pkt 7 tej ustawy, stanowi przesłankę wszczęcia przeciwko takiemu pracownikowi postępowania dyscyplinarnego i ewentualnego zastosowania wobec niego kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie (art. 107 ust. 2 pkt 6 ustawy). W takim przypadku do pracownika służby cywilnej nie stosuje się trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeszcze dalej w tym kierunku poszedł Sąd Najwyższy w pierwszym ze wspomnianym wyroków, przyjmując ogólnie, że zakończenie stosunku pracy (w więc w razie rozwiązania stosunku pracy zarówno za bez wypowiedzenia jak i za wypowiedzeniem) z pracownikiem służby cywilnej z powodu naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej może nastąpić tylko przez orzeczenie w postępowaniu dyscyplinarnym kary wydalenia z pracy w urzędzie (art. 106 ust. 1 w związku z art. 107 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej). Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela argumentację przytoczoną w powołanych wyżej wyrokach. Między innymi idzie tu o tezę, że już z literalnego brzmienia art. 106 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. (art. 80 ust. 1 ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej)) wynika, że w przypadku naruszenia obowiązków pracownika służby cywilnej wszczęcie postępowania dyscyplinarnego nie jest pozostawione swobodnemu uznaniu dyrektora generalnego urzędu. Przeciwnie, jeżeli stwierdzi on działanie stanowiące naruszenie określonego w ustawie obowiązku, powinien wszczęć postępowanie, chyba że naruszenie to jest mniejszej wagi (art. 108 ustawy z 18 grudnia 1998 r., art. 82 ustawy z 24 sierpnia 2006 r.). Uzasadnieniem tej obligatoryjności jest publiczny charakter obowiązków pracownika służby cywilnej, ze względu na który wdrożenie procedury dyscyplinarnej ma na celu ochronę interesów publicznych (państwa), a nie tylko interesów urzędu jako bezpośredniego pracodawcy. Obligatoryjność wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w przypadkach wskazanych w art. 106 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. (art. 80 ustawy z 24 sierpnia 2006 r.) uzasadnia twierdzenie, że sankcje dyscyplinarne nie mogą być zastąpione innymi sankcjami za naruszenie obowiązków pracownika służby cywilnej. Skoro więc jedną z kar dyscyplinarnych jest wydalenie z pracy w urzędzie, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinonego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej może nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy a nie wypowiedzenia stosunku pracy. Za zasadną należy przy tym uznać także argumentację, w myśl której niezrozumiałe byłoby pozostawienie swobodnemu uznaniu dyrektora generalnego urzędu decyzji, czy z powodu naruszenia obowiązków pracownika

służby cywilnej zakończyć z nim stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, czy skierować sprawę na drogę postępowania dyscyplinarnego; w takim przypadku musi być stosowana jednolita procedura, czego wymaga zarówno wzgląd na przejrzystość działań urzędu, jako publicznego pracodawcy, jak i zasada równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.).

Na uwadze należy mieć także, że tradycyjnie w pragmatykach służbowych w stosunku do pracowników (zatrudnionych), z którymi stosunek pracy nawiązywany jest na podstawie mianowania, przewidywano i przewiduje się stosowanie odpowiedzialności dyscyplinarnej, w ramach której jedną z kar dyscyplinarnych jest wydalenie (zwolnienie) ze służby (z pracy w urzędzie). Ustanowienie tej odpowiedzialności – z uwagi na jej istotę i cel – wyklucza jednocześnie stosowanie innych kar za naruszenie obowiązków pracowniczych w ramach szeroko pojmowanej porządkowej odpowiedzialności pracownika. Wprawdzie w Kodeksie pracy wśród kar porządkowych stosowanych wobec pracownika formalnie nie przewiduje się kary w postaci zwolnienia z pracy ale bez wątpienia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także wypowiedzenie mu umowy o pracę z jego winy, stanowi rodzaj sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych i to szczególnie dolegliwej. W szerszym ujęciu są to sankcje stosowane wobec pracownika za najcięższe przewinienia, które w regulacjach przedkodeksowych określone były mianem dyscyplinarnego zwolnienia natychmiastowego z pracy oraz dyscyplinarnego wypowiedzenia umowy o pracę i zaliczane były do kar przewidzianych w ramach tzw. odpowiedzialności regulaminowej (przewidzianej w regulaminach pracy – por. pkt VIII Wytycznych do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, które stanowiły załącznik do uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, jednolity tekst: M.P. z 1968 r. Nr 3, poz. 22). Ze względów o charakterze pozamerytorycznym w regulacjach Kodeksu pracy obie te kary dyscyplinarne nie zostały wprawdzie zaliczone do katalogu kar porządkowych, to jednak nie oznacza to, że nie mieszczą się one w pojęciu szeroko rozumianej odpowiedzialności pracownika za naruszenie obowiązków ze stosunku pracy. W stosunkach pracy nawiązywanych na podstawie mianowania, w miejsce tak pojmowanej odpowiedzialności pracownika

przewidziana jest odpowiedzialność dyscyplinarna. Wprowadzenie odpowiedzialności dyscyplinarnej dla pracowników zatrudnianych w służbie publicznej na podstawie umowy o pracę, tak jak stało się to w przypadku członków korpusu służby cywilnej (poczynając od ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, wcześniejsza ustawa z 1996 r. nie przewidywała zatrudniania w służbie cywilnej na podstawie umowy o pracę), stanowi odstępstwo od ogólnej reguły, że odpowiedzialność dyscyplinarną ustanawia się tylko w stosunku do pracowników zatrudnianych na podstawie mianowania. Skora jednak taka odpowiedzialność ustanowiona została w ustawie z 18 grudnia 1998 r., w ustawie z 24 sierpnia 2006 r., a także w obecnie obowiązującej ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505) dla ogółu członków korpusu służby cywilnej, a więc także dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, to również w tym przypadku należy przyjąć, że poddanie tej odpowiedzialności danej grupy pracowników oznacza wyłączenie stosowania sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych przewidzianych w Kodeksie pracy, w tym zwłaszcza rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy jego art. 52.

W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszym składzie stanowiska tego nie zmienia to, że w ustawie z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej – czego nie było w ustawie z 18 grudnia 1998 r. – wprowadzony został przepis (art. 41 ust. 7 pkt 1), w myśl którego rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Przepis ten nie ma bowiem zastosowania do zatrudnionych na podstawie umowy o pracę członków korpusu służby cywilnej, niezależnie od tego, że budzi on wątpliwości z uwagi na przełamanie zasady, iż pracownik zatrudniony na podstawie mianowania za zawinione naruszenie obowiązków służbowych może zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej) oraz ze względu na to, że uzależnia stosowanie tej sankcji od tak ocennego kryterium jak oczywistość winy urzędnika. Nie daje on podstaw do zmiany dotychczasowego sposobu interpretacji przepisów o służbie cywilnej, w myśl której



zwolnienie z pracy w urzędzie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę członka korpusu służby cywilnej za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić tylko w trybie zastosowania przepisów ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej tych pracowników służby cywilnej, bo unormowanie ustawy z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, podobnie jak i ustawy z 18 grudnia 1998 r., w tym zakresie ma charakter wyczerpujący. Zmiana w tym zakresie wymagałaby wprowadzenia także dla pracowników umownych do ustawy o służbie cywilnej analogicznego przepisu do art. 41 ust. 7 pkt 1 ustawy z 24 sierpnia 2006 r., choć jednocześnie stanowiłoby to pogłębienie skali niekonsekwencji i niespójności rozwiązań ustawodawczych polegających na ustanawianiu jednocześnie odpowiedzialności dyscyplinarnej i odpowiedzialności pracowniczej według zasad Kodeksu pracy za te same przewinienia pracownicze.

W skardze kasacyjnej wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżony został w całości ale należy przyjąć, że zaskarżenie nie dotyczy jego pkt 2, w którym odrzucona została apelacja pozwanego i które to rozstrzygnięcie w istocie ma charakter postanowienia. W konsekwencji tego uchylene przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku nie obejmuje tego punktu.

Z powyżej przedstawionych powodów, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.