



Sygn. akt II PK 253/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa X.Y.

przeciwko Ministerstwu Sprawiedliwości

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 28 kwietnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z 3 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo X.Y. skierowane przeciwko Ministerstwu Sprawiedliwości o przywrócenie do pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. i nie obciążył powódki kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że X.Y. zatrudniona była w Ministerstwie Sprawiedliwości od 1996 r., ostatnio w oparciu o umowę zawartą na czas nieokreślony na stanowisku podreferendarza. Dnia 13 maja 2008 r. powódce wręczono pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu tego pisma wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego, polegające na niestawieniu się w pracy w dniach 8-9 maja 2008 r., pomimo braku zgody przełożonego na urlop we wnioskowanym terminie i poinformowaniu powódki o tym telefonicznie w dniu 5 maja 2008 r. Nie zgadzając się z treścią powyższego oświadczenia pracodawcy, powódka na doręczonym jej egzemplarzu poczyniła odręczną adnotację, iż za okres w którym zarzucono jej nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, złożyła wniosek urlopowy, który mogła złożyć nawet w chwili rozpoczęcia urlopu, tzw. urlop na żądanie. Zamiar rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powódką został skonsultowany z radą zakładową Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP, która nie zgłosiła sprzeciwu. Od powyższej decyzji powódka odwołała się pismem z 13 maja 2008 r. do Ministra Sprawiedliwości, podnosząc, że na dni 8-9 maja 2008 r. złożyła wniosek urlopowy celem uczestniczenia w konferencji. Z informacji otrzymanych od organizatora tej imprezy wnioskowała, że ma oficjalnie reprezentować tam Ministerstwo Sprawiedliwości, które powyższą imprezę objęło swoim patronatem. W jej ocenie, w tych okolicznościach, a także wobec tego, że 13 maja 2008 r. została uniewinniona od zarzutów stawianych jej w postępowaniu dyscyplinarnym, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia stanowiło odwet pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie oraz stwierdził, że dokonane powódce rozwiązanie umowy bez

wypowiedzenia spełnia wymagania formalne, jakie przewidział ustawodawca w art. 30 § 3 i 4 k.p., jak również oświadczenie to jest uzasadnione jest od strony merytorycznej. Decyzja pracodawcy spełnia też wymogi przewidziane przez art. 52 § 2 i 3 k.p., który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązania umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. W niniejszej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powódce na piśmie 13 maja 2008 r., a więc z zachowaniem miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., po dokonaniu stosownej konsultacji z zakładową organizacją związkową. Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny rozwiązania umowy zostały wskazane w sposób konkretny, a w świetle poczynionych ustaleń należy je ocenić jako prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który przewiduje, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu takim naruszeniem jest wykorzystanie przez pracownika dni wolnych od pracy bez zgody pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie jej powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji. W uzasadnieniu apelacji wskazano między innymi, że jakkolwiek w aktach osobowych znajduje się dokument wskazujący na konsultację z zakładową organizacją związkową, w której imieniu występuje przewodnicząca M. G., która oświadczyła, że „Po zapoznaniu się z dokumentacją w niniejszej sprawie nie zgłasza sprzeciwu wobec zamiaru Pana Dyrektora Generalnego”, to nie wiadomo jednak, w oparciu o jaką dokumentację przewodnicząca wydała takie oświadczenie, bowiem nie miała możliwości zapoznania się z aktami osobowymi. Ponadto, Sąd

nie dokonał oceny podniesionego przez powódkę faktu złożenia przez M. G. do dyrektora generalnego fałszywego doniesienia o popełnieniu przez powódkę czynu stanowiącego przewinienie dyscyplinarne. Powódka wskazała również, że Sąd nie rozważył podnoszonych przez nią okoliczności, że pracodawca od 2003 r. podejmował wszelkie starania, żeby ją zwolnić albo co najmniej jej zaszkodzić w zakresie sytuacji zawodowej, wymyślając kolejne zarzuty dyscyplinarne. Dwa orzeczenia dyscyplinarne orzekające karę nagany z ostrzeżeniem mogły spowodować natychmiastowe zwolnienie z pracy w trybie dyscyplinarnym, gdyby powódka nie wygrała tych spraw z trzema zarzutami (czwarty na dzień przed zwolnieniem). W ocenie powódki postępowania dyscyplinarne były szykanami i szykaną jest też zwolnienie jej w trybie dyscyplinarnym, pomimo nieprzeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego w tym trybie, ponieważ jako pracownik - członek Korpusu Służby Cywilnej podlegała ustawie o służbie cywilnej, która nakładała na nią obowiązki i uprawnienia, w tym w zakresie dopuszczalności zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej. Zdaniem Sądu apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd uznał za niesłuszny zarzut apelacji co do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c., tj. nierozważenia w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia wadliwych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy wskazał między innymi, że nawet jednorazowe uchybienie obowiązkom pracowniczym w sposób ciężki uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Okoliczność, że powódka była pracownikiem korpusu służby cywilnej nie niweczyła możliwości zastosowania wobec niej dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i nie wymagała przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego przewidzianego przez ustawę o służbie cywilnej. Prawidłowo postąpił Sąd Rejonowy, uznając że powódka samowolnie, bez zgody pracodawcy udała się na urlop. Sąd Okręgowy stwierdził również, że pracodawca nie ma wpływu na to, w jaki sposób organizacje związkowe bronią interesów pracowników. Dlatego, dla podważenia zgodności z prawem decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy z powódką nie ma znaczenia, czy organizacja związkowa, nie

zgłaszając sprzeciwu odnośnie do zwolnienia powódki istotnie należycie broniła interesów pracownika. Pozwana niezależnie od powyższego nie była zobowiązana do przeprowadzenia takiej konsultacji, skoro powódka nie była członkiem organizacji związkowej, co przyznała na rozprawie apelacyjnej. Dlatego Sąd Okręgowy uznał apelację za nieuzasadnioną i jako taką na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił. Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej zważywszy na sytuację materialną i rodzinną powódki, która ma utrzymaniu córkę w wieku 16 lat a obecnie jest zatrudniona na pół etatu z wynagrodzeniem miesięcznym jedynie 1200 zł netto, z czego na utrzymanie mieszkania wydaje ponad 360 zł.

W skardze kasacyjnej, opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego, powódka zarzuciła naruszenie: (1) art. 52 § 1 k.p. oraz art. 80 ust. 1 i art. 81 ust. 2 k.p. ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.), przez błędną wykładnię, że wobec pracownika służby cywilnej w wypadku naruszenia przez niego obowiązków służbowych można zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez konieczności wszczynania postępowania dyscyplinarnego, (2) art. 30 ust. 2 i 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), przez niezastosowanie tych przepisów oraz art. 52 § 3 k.p., przez błędną wykładnię, że skoro powódka nie była członkiem związku zawodowego pracodawca nie musiał występować o opinię do związku zawodowego w przedmiocie rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, w okolicznościach gdy pracodawca nie zwrócił się do wszystkich działających u niego związków zawodowych z zapytaniem w trybie art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, (3) art. 52 § 3 k.p. i art. 6 k.c., przez niezastosowanie art. 6 k.c. i błędną wykładnię art. 52 § 3 k.p., że obligatoryjna konsultacja ze związkami zawodowymi była prawidłowa, w sytuacji, gdy pozwany nie przedstawił dowodu na to, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. dokonane zostało przed uzyskaniem opinii związków zawodowych.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie

sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie powództwa o przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz adwokata P. K. opłaty z tytułu udzielenia pomocy prawnej z urzędu, która nie została opłacona w całości ani w części - według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podstaw skargi wskazano, między innymi, że powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika służby cywilnej i tym samym była członkiem korpusu służby cywilnej. Tymczasem orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że skoro jedną z kar dyscyplinarnych przewidzianych w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej było wydalenie z pracy w urzędzie, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, to zakończenie stosunku pracy z powodu zawinionego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej mogło nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy (wyrok SN z dnia 4 marca 2008 r. II PK 177/07 OSNP 2009, nr 11- 12, poz. 139). Z kolei w wyroku z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07 (Lex nr 442815) Sąd Najwyższy stwierdził, że naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej, w tym także obowiązku przewidzianego w art. 67 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej stanowi przesłankę wszczęcia przeciwko takiemu pracownikowi postępowania dyscyplinarnego i ewentualnego zastosowania wobec niego kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w urzędzie, co jest równoznaczne z przyjęciem, że w takim przypadku do pracownika służby cywilnej nie można zastosować bezpośrednio trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W wyroku tym Sąd Najwyższy wykluczył w ogóle stosowanie art. 52 k.p. w stosunku do pracownika służby cywilnej, przyjmując, iż przepisy Kodeksu pracy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej można stosować jedynie w zakresie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika lub zakresie wypowiedzenia (ale już nie wypowiedzenia uzasadnionego naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej). Wprawdzie powyższe orzeczenia odnosiły się do stanu prawnego pod rządami ustawy z dnia 18 grudnia

1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 49, poz. 483 z późn. zm.), a w czasie zwolnienia powódki obowiązywała nowa ustawa o służbie cywilnej z dnia 24 sierpnia 2006 r. (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.), jednak wymienione orzeczenia zachowały w pełni swoją aktualność. Przepisy ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. co do obowiązków członków korpusu służby cywilnej, ich odpowiedzialności dyscyplinarnej, a także zakresu stosowania do nich kodeksu pracy, należy uznać za analogiczne do rozwiązań przyjętych w ustawie z 1998 r. Co więcej w ustawie z 2006 r. ustawodawca nie tylko zawarł rozdział 4 pod tytułem „Zmiana i ustanie stosunku pracy w służbie cywilnej”, lecz także szczegółowo wymienił okoliczności, w jakich w stosunku do urzędnika służby cywilnej stosunek pracy wygasa z mocy prawa, w jakich wobec takiego urzędnika można rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem, a w jakich można rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Między innymi przewidziano, że można z urzędnikiem służby cywilnej rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w wypadku ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Wskazuje to na zamiar ustawodawcy kompleksowego uregulowania kwestii ustania stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej w ustawie pragmatycznej, bez konieczności odwoływania się w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy. Skoro zaś w tym kompleksowym uregulowaniu przewidziano jedynie wypadki rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej z winy tego urzędnika, pominięto zaś tego rodzaju sankcje wobec pracowników służby cywilnej, należy przyjąć, iż również pod rządami ustawy z 2006 r. zakończenie stosunku pracy z powodu zawinionego naruszenia wymienionych w ustawie obowiązków przez pracownika służby cywilnej mogło nastąpić tylko w wyniku dyscyplinarnego wydalenia z pracy. W niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji nie dostrzegł problemu odrębności uregulowań prawnych dotyczących się powódki jako pracownika służby cywilnej. Sąd odwoławczy odniósł się wprawdzie do zarzutu pominięcia regulacji prawnych wynikających z ustawy o służbie cywilnej, ale całe uzasadnienie powyższego problemu sprowadza się do jednozdaniowego wtrętu o charakterze oznajmującym. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem jedynie, że okoliczność, że powódka była pracownikiem korpusu służby cywilnej nie niweczyła możliwości zastosowania wobec niej dyspozycji art.

52 § 1 pkt 1 k.p. i nie wymagała przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego przewidzianego przez ustawę o służbie cywilnej. Faktyczny brak uzasadnienia w zakresie dopuszczalności niezastosowania do powódki trybu postępowania dyscyplinarnego nie pozwala na przedstawienie rzeczowych argumentów przeciwnych. Podnieść należy jednak, że zgodnie z art. 47 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r., członek korpusu służby cywilnej był zobowiązany w szczególności przestrzegać przepisów prawa, a zatem również przepisów Kodeksu pracy, w tym art. 100 nakładającego na niego, między innymi obowiązek przestrzegania czasu pracy oraz art. 22 § 1, zgodnie z którym ma pracować w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Naruszenie obowiązku przestrzegania wskazanych przepisów prawa pracy jest zatem nie tylko naruszeniem obowiązków pracownika, lecz również sprzeniewierzeniem się obowiązkom członka korpusu służby cywilnej. Według natomiast art. 47 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. na członka korpusu służby cywilnej nałożono obowiązek godnego zachowywania się w służbie i poza nią. W ocenie skarżącej można przyjąć tezę, że każde zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest również działaniem niegodnym. Trudno bowiem pogodzić takie działanie z etosem szczególnego rodzaju pracownika zaufania publicznego, jakim jest członek korpusu służby cywilnej, który został powołany do działania dla dobra publicznego i dobra urzędów świadczących zadania publiczne. W każdym razie samowolne nieprzychodzenie do pracy należy uznać za działanie niegodne członka korpusu służby cywilnej. Zatem za wyżej opisane działania pracownik służby cywilnej podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej. Nie do przyjęcia jest natomiast założenie, iż do swobodnego uznania kierownika urzędu pozostawione jest, czy wszcząć przeciwko takiemu pracownikowi postępowanie dyscyplinarne, czy też zastosować wobec niego sankcje przewidziane w art. 52 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. W szczególności trafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 k.p. oraz art. 80 ust. 1 i art. 81 ust. 2 k.p. ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Pierwszy z nich został

niewłaściwie zastosowany, a kolejne niewłaściwie niezastosowane w niniejszej sprawie. W tym zakresie pełnomocnik powódki przedstawił przekonującą argumentację, odwołującą się do wyroków Sądu Najwyższego z 4 marca 2008 r., II PK 177/07 i z 11 marca 2008 r., II PK 193/07. Należy dodać, że już na gruncie ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej Sąd Najwyższy podtrzymał przyjęte w tych orzeczeniach stanowisko, uznając że 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 tego pracownika służby cywilnej (art. 80-97 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz. U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) (zob. wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09, niepublikowany). Sąd Najwyższy wskazał, że pracownicy służby cywilnej są członkami korpusu służby cywilnej w rozumieniu art. 3 pkt 1 ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej. Tym samym miały do nich 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. Sąd Najwyższy podzielił stanowisko wyrażone w powołanych wyżej wyrokach tego Sądu z 4 marca 2008 r., II PK 177/07 oraz z 11 marca 2008 r., akt II PK 193/07. Sąd Najwyższy zaznaczył, że w drugim z tych wyroków przyjęto, że naruszenie przez pracownika służby cywilnej obowiązków członka korpusu służby cywilnej, 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 wspomnianych 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 składzie, który wydał omawiane orzeczenie, podzielił 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 wszcząć 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 zawinionego 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 Sąd Najwyższy uznał 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. 11² k.p.). Sąd Najwyższy wydając omawiany wyrok miał też na uwadze, że tradycyjnie w pragmatykach służbowych w stosunku do pracowników, 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). 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), stanowi odstępstwo od ogólnej reguły, że odpowiedzialność dyscyplinarną ustanawia się tylko w stosunku do pracowników zatrudnianych na podstawie mianowania. Skoro 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. Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 ocenego 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.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela powyższe stanowisko i wspierając je argumentację, uznając, że ma ona w pełni zastosowanie do niniejszej sprawy. Stanowiska tego nie zmienia odmienny pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 15 marca 2011 r., I PK 192/10 (niepublikowany), który odnosi się do ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227 poz. 1505 ze zm.), niemającej zastosowania w niniejszej sprawie.

Wobec uznania, że Sąd Okręgowy niewłaściwie zastosował do oceny prawnej sprawy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bezprzedmiotowe jest rozważanie pozostałych zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, sformułowanych na wypadek uznania przez Sąd Najwyższy, że stosowanie tego przepisu wobec powódki było prawidłowe.

Z powyżej przedstawionych powodów, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.