



Sygn. akt II PK 307/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E.P.

przeciwko Drugiemu Urzędowi Skarbowemu w [...] obecnie Izbie Administracji
Skarbowej w [...]

o przywrócenie do pracy,

po roz[...] na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i
Spraw Publicznych w dniu 24 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 5 kwietnia 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 27 listopada 2015 r. zasądził od
pozwanego Drugiego Urzędu Skarbowego w [...] (obecnie: Izby Administracji

Skarbowej w [...]) na rzecz powódki E.P. kwotę 15.370,25 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.272 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nadał wyrokowi w części zasądzającej rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.394,48 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka E.P. została zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w [...] od dnia 17 sierpnia 1993 r. na stanowisku starszego inspektora. W dniu 17 listopada 1994 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony; jako miejsce pracy powódki wskazano Referat podatku od towarów i usług VAT. Z dniem 1 stycznia 1996 r. powódka stała się pracownikiem Drugiego Urzędu Skarbowego w [...], zatrudnionym na stanowisku kierownika samodzielnego referatu. W dniu 1 czerwca 1999 r. powódce powierzono obowiązki kierownika działu podatków pośrednich (VAT) w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...]. W dniu 3 września 2008 r. powódka E.P. wyraziła zgodę na objęcie funkcji Rzecznika Dyscyplinarnego w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...], zaś od dnia 1 stycznia 2011 r. została przeniesiona (za obopólną zgodą) do Działu Postępowań Podatkowych. Powódka E.P. w okresie pracy u pozwanego podejmowała dodatkowe zatrudnienie (głównie przeprowadzanie szkoleń), na co otrzymywała zgodę naczelnika, o której udzielenie się zwracała.

Okolo roku 2000 mąż powódki zaciągnął pożyczkę w sieci lombardów K., a wobec tego, że nie spłacał zobowiązania, z powódką skontaktował się J. W. prowadzący firmę K.. Od tego czasu E.P. zaczęła spłacać pożyczkę zaciągniętą przez małżonka. Spłata długu trwała przez kilka lat, powódka co miesiąc regulowała należności w miejscu prowadzenia działalności przez firmę K.. Powódka w latach 2003 - 2004 wykonywała czynności księgowe na rzecz A. i J. W. prowadzących sieć lombardów K., będących podatnikami Drugiego Urzędu Skarbowego w [...]. Sporządzała w ich imieniu deklaracje VAT - 7, PIT - 4, PIT - 5 i PIT - 11. Czynności te wykonywała w miejscu pracy, nie mając na to zgody naczelnika. Przełożeni powódki nie mieli wiedzy o tych działaniach i nie podejrzewali jej o to, tym bardziej, że cieszyła się dużym zaufaniem i była wysoko oceniana, między innymi za swą wiedzę merytoryczną. W ocenach okresowych wskazywano, że E.P. wykonuje

obowiązki na poziomie oczekiwań lub powyżej oczekiwań. Do czasu zarejestrowania działalności w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...], tj. do 2007 r., A. i J. W. nie zgłosili żadnego biura rachunkowego, które miałyby działać w ich imieniu.

Od początku działania Drugiego Urzędu Skarbowego w [...] nie było zgody na praktykę polegającą na instruktażowym wypełnianiu deklaracji za podatników. Można było udzielić informacji o sposobie wypełnienia deklaracji, lecz nie wypełniać druków za petentów. Powódka nie uzyskała zgody na instruktażowe wypełnianie deklaracji za podatników. E.P., jako kierownik referatu, nie miała przydzielonych podatników, jak jej podwładni, lecz zajmowała się nadzorowaniem spraw podatkowych i rozstrzygała sprawy problematyczne.

Centralne Biuro Antykorupcyjne Delegatura w [...] prowadziło nadzorowane przez Prokuraturę Okręgową w [...] postępowanie w sprawie przekroczenia uprawnień i niedopełnienia obowiązków przez E. P., funkcjonariuszkę publiczną pełniącą funkcje kierownicze w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...], polegających na tym, że w okresie co najmniej od marca 2003 r., w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, wbrew obowiązkom wynikającym z przepisów prawa, bez wymaganej zgody, podejmowała zajęcie zarobkowe prowadzenia spraw księgowych przedsiębiorcom prowadzącym sieć lombardów K. – A. i J. W., kierując się przy realizacji zadań interesami tych przedsiębiorców, a nadto informowała ich o planowanych wobec nich przez organy kontroli podatkowej czynnościach kontrolnych, tj. o przestępstwo z art. 231 § 2 k.k. Postanowieniem z dnia 21 listopada 2013 r. postępowanie zostało umorzone wobec braku znamion czynu zabronionego. W uzasadnieniu wskazano, że stwierdzone w toku śledztwa, a ujawnione przez Wywiad Skarbowy Urzędu Kontroli Skarbowej w [...] ewidentne uchybienia działalności E.P. w strukturach Drugiego Urzędu Skarbowego w [...] czynią koniecznym zawiadomienie o nich w trybie art. 19 k.p.k. Dyrektora Izby Skarbowej w [...], celem wdrożenia postępowania dyscyplinarnego. Pismem z dnia 8 stycznia 2014 r. Zastępca Prokuratora Okręgowego w [...] poinformowała Dyrektora Izby Skarbowej w [...], że w toku nadzorowanego przez Wydział VI do Spraw Przestępczości Gospodarczej Prokuratury Okręgowej w [...] postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Centralne Biuro Antykorupcyjne

stwierdzono poważne uchybienia w działaniu Drugiego Urzędu Skarbowego w [...]. W toku czynności śledztwa ustalono, że E.P. pełniła funkcję kierownika Referatu ds. Podatku VAT, a następnie kierownika Działu Postępowań Podatkowych w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...], w latach 2003 - 2009 podejmowała zajęcia zarobkowe prowadzenia spraw księgowych przedsiębiorcom A. i J. W. prowadzącym sieć lombardów pod firmą K., bez wymaganej zgody, co było sprzeczne z przepisami prawa, zwłaszcza przepisami ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a także ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej i obowiązujących uprzednio ustaw o służbie cywilnej z dnia 24 sierpnia 2006 r. i z dnia 18 grudnia 1998 r. W piśmie wskazano ponadto, że E.P. prawdopodobnie informowała tych przedsiębiorców o kontrolach podatkowych Urzędu Kontroli Skarbowej, a czynności księgowe na ich rzecz wykonywała w siedzibie Urzędu, na sprzęcie służbowym, w godzinach pracy. Postawa taka sprzeniewierzała się służbie publicznej, jednak nie ujawniono w toku czynności śledztwa dowodów na to, by opisane działania funkcjonariusza skutkowały powstaniem bądź narażeniem na niebezpieczeństwo wymiernej, skonkretyzowanej szkody w wymiarze materialnym bądź pozamaterialnym w odniesieniu do interesu publicznego lub prywatnego, co stanowiło podstawę umorzenia śledztwa. W ocenie nadzorującego postępowanie przygotowawcze, ujawnione w toku śledztwa zachowania E.P. powinny stanowić podstawę do przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. W dniu 30 stycznia 2014 r. pismo to zostało przekazane zgodnie z właściwością naczelnikowi Drugiego Urzędu Skarbowego w [...]. Jednocześnie Dyrektor Izby Skarbowej zwrócił się z prośbą o informację o podjętych czynnościach. W dniu 17 lutego 2014 r. Prokuratura Okręgowa w [...] Wydział VI do Spraw Przestępczości Gospodarczej przekazała naczelnikowi pozwanego akta sprawy o sygn. akt VI Ds .../13.

Oświadczeniem z dnia 25 lutego 2014 r. pozwany rozwiązał z powódką E. P. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na prowadzeniu spraw księgowych przedsiębiorcom A. i J.W., prowadzącym sieć lombardów pod firmą K..

Powyższe ustaliła Prokuratura Okręgowa w [...] w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym pod sygn. akt VI Ds .../13/S. Według pozwanego, było to sprzeczne z zatrudnieniem w Urzędzie Skarbowym oraz podważało zaufanie do służby cywilnej, przez co powódka dopuściła się naruszenia przepisu art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Ponadto pozwany stwierdził, że powódka swoim zachowaniem naruszyła zasady etyki obowiązujące członka korpusu służby cywilnej, w tym zasady profesjonalizmu i bezstronności, określone w zarządzeniu nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. Powódkę pouczone o prawie i terminie odwołania do sądu. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę doręczono adresatce w dniu 25 lutego 2014 r. Naczelnik Drugiego Urzędu Skarbowego w obecności kadrowej U.M. poinformował powódkę o ustaleniach Prokuratury Okręgowej w [...] i o złożonych tam, obciążających ją, zeznaniach świadków. Nie okazywał E.P. akt sprawy z uwagi na tajemnicę śledztwa. Rozmowa trwała długo, od 1 do 2 godzin. Powódka potwierdziła, że wykonywała czynności na rzecz podatników - małżonków W., podnosząc jednocześnie, że nie miała kontaktu z tymi przedsiębiorcami od 2007 r. Po wyjściu od naczelnika powódka udała się kolejno do swoich dwóch przełożonych E.W. i B. P., prosząc o wstawiennictwo z uwagi na swoją nienaganną dotychczasową pracę. E.W. powódka powiedziała ponadto, że pomagała państwu W. w sprawach księgowych, bo jej mąż miał u nich zaciągnięty dług oraz, że udzielała porad pracownikom tych podatników z zakresu podatku VAT. Nie wyjaśniła, dlaczego nie zwróciła się o pomoc finansową do swoich przełożonych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że zarzucony powódce czyn - to jest wykonywanie czynności księgowych na rzecz podatników Drugiego Urzędu Skarbowego bez wymaganej zgody naczelnika - stanowił naruszenie podstawowych obowiązków pracownika służby cywilnej, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. Wobec braku w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami, należałoby (w związku z art. 9 ust. 1 tej ustawy) stosować w regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (w tym przypadku art. 52 k.p.) Sąd

uznał, że pozwany by uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z powódką, jako pracownikiem służby cywilnej, w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednak w niniejszych okolicznościach faktycznych uczynił to w sposób wadliwy.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło Sądowi Rejonowemu na ustalenie, że powódka E.P. w latach 2003-2004 zajmowała się sprawami księgowymi podatników A. i J. W., prowadzącymi sieć lombardów K. w [...]. Polegało ono co najmniej na sporządzaniu w imieniu tychże podatników deklaracji VAT - 7, PIT - 4, PIT - 5 oraz PIT - 11. Tym samym prawdziwy okazał się zarzut zawarty w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Lakoniczność zarzutu sformułowanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie skutkowałą naruszeniem art. 30 § 4 k.p., skoro powódka w pełni rozumiała stawiane jej zarzuty, a nawet nich nie kwestionowała. Wadliwość dokonanego oświadczenia sprowadzała się do tego, że zostało ono złożone po znacznym upływie czasu od daty dokonania zarzucanych powódce czynów, co skutkowało zasądzeniem na rzecz E.P. odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. Czynności księgowe na rzecz podatników W. wykonywane były bowiem w latach 2003 - 2004. Z tego tylko okresu (a nie późniejszego) pochodziły przedłożone przez pozwanego deklaracje sporządzone przez powódkę. Sąd pierwszej instancji nie mógł w oparciu o akta sprawy karnej „rozszerzyć” zarzutu również na lata 2005 - 2009, gdyż w niniejszym postępowaniu żaden dowód na to nie wskazywał. Prowadziło to do wniosku, że umowę o pracę z powódką E.P. rozwiązano bez wypowiedzenia po upływie około 10 lat od popełnienia zarzucanego jej czynu, w czasie których do jej pracy nie zgłaszano żadnych zastrzeżeń. O ile nie można było pozwanemu zarzucić naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., gdyż wykazał on, że oświadczenie swe złożył przed upływem miesiąca od dnia, gdy dowiedział się o czynach powódki, o tyle rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu odległych w czasie zachowań uznać należało za bezzasadne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, naganna postawa powódki wykazana przez pracodawcę po tak znacznym upływie czasu uzasadniała rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, lecz nie w trybie dyscyplinarnym.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2016 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punktach I, III i IV w ten sposób,

że oddalił powództwo o odszkodowanie oraz zasądził od powódki na rzecz apelującego kwotę 240 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Uznał jednak, że Sąd pierwszej instancji dokonując oceny zebranego materiału dowodowego w zakresie przyjęcia wadliwości dokonanego przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny, że zostało ono złożone po znacznym upływie czasu od daty dokonania przez powódkę zarzucanych jej czynów, naruszył przepis art. 52 § 2 k.p. oraz przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, przewidziane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy niezasadnie bowiem przyjął, że znaczny upływ czasu od daty dokonania zarzucanych powódce czynów skutkował wadliwością oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. Przepisy prawa pracy nie wskazują ograniczeń czasowych między datą popełnienia czynów będących podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia a datą złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przepis art. 52 § 2 k.p. ustanawia jedynie obowiązek rozwiązania umowy przed upływem 1 miesiąca od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie.

W sprawie jest bezsporne, że pozwany nie naruszył przepisu art. 52 § 2 k.p. Dokonując oceny, jak odległych zdarzeń mogą dotyczyć zarzuty skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, należy wnikliwie rozważyć wszystkie istotne okoliczności faktyczne w każdej konkretnej sprawie. W niniejszym przypadku trzeba mieć na uwadze, że powódka była członkiem korpusu służby cywilnej, była kierownikiem referatu i pełniła u pozwanego funkcje Rzecznika Dyscyplinarnego. Zajmowanie przez powódkę tak odpowiedzialnych stanowisk wymagało zachowania przez nią nieposzlakowanej opinii. Czynny, których się dopuściła, tj. sporządzanie deklaracji za podatnika przez dłuższy okres, podważyły zaufanie do powódki i sprawiły, że utraciła ona nieposzlakowaną opinię. Pozwany powziął wiadomość o czynach powódki dopiero w dniu 30 stycznia 2014 r., z pisma Zastępcy Prokuratora Okręgowego w [...] z dnia 8 stycznia 2014 r., a w dniu 17 lutego 2014 r. Prokuratura Okręgowa przekazała pozwanemu akta sprawy postępowania karnego. Upływ czasu w żaden sposób nie usprawiedliwia

nagannego zachowania powódki. Uwzględniając zajmowane przez nią stanowisko i rodzaj zarzucanych jej czynów należy przyjąć, że rozwiązanie przez pozwanego łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadnione, a okoliczność złożenia tego oświadczenia po znacznym upływie czasu od daty dokonania przez powódkę zarzucanych jej czynów, jest w pełni usprawiedliwiona i nie skutkuje wadliwością rozwiązania umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy, przez oddalenie w całości apelacji pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za instancję odwoławczą oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie będące konsekwencją błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że: (-) słuszny interes pracownika i zasady współżycia społecznego nie stanowią podstawy dla ograniczenia ram czasowych stosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w odniesieniu do naruszeń przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, które to naruszenia miały miejsce kilka lat przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwłaszcza w sytuacji gdy pracownik przez ten okres wykonywał pracę w sposób nienaganny, a ponadto minął termin do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego związanego z naruszeniem i ustała również karalność przewinienia; (-) nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji, gdy pracodawca nie dokonuje sprawdzenia informacji mającej uzasadniać złożenie oświadczenia w trybie tego przepisu; 2/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię przez uznanie, że: (-) wobec pracownika służby cywilnej w razie naruszenia przezeń art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej oraz naruszenia zasad wynikających z zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad

służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej można zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez konieczności wszczynania postępowania dyscyplinarnego; (-) podstawę naruszeń przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych mogą stanowić przepisy prawne wprowadzone po zaistnieniu zdarzenia mającego je naruszać; 3/ art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy może być skonkretyzowana dopiero w toku postępowania sądowego, Sąd drugiej instancji oparł rozstrzygnięcie na przyczynie utraty przez powódkę nieposzlakowanej opinii, a z ustalonego stanu faktycznego wynika, że nie była to przyczyna powoływana wcześniej niż w odpowiedzi na pozew.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

Niesłuszny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że wobec pracownika służby cywilnej, w razie naruszenia przezeń obowiązków członka korpusu służby cywilnej, można zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie tego przepisu, bez konieczności wszczynania postępowania dyscyplinarnego.

W tej materii warto przypomnieć, że w myśl art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1345 ze zm.; dalej jako ustawa o służbie cywilnej z 2008 r.) członek korpusu służby cywilnej odpowiada dyscyplinarnie za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, zaś stosownie do art. 81 ust. 2 pkt 4 tej ustawy, jedną z kar dyscyplinarnych stosowanych wobec pracowników służby cywilnej jest wydalenie z pracy w urzędzie. Prawomocne orzeczenie tej kary powoduje - w świetle art. 81 ust. 3 - wygaśnięcie stosunku pracy. Na tle przepisów o odpowiedzialności

dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa przeciwstawne stanowiska co do możliwości zastosowania przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy trybu wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej z powodu zawinonego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Pierwsze z tych stanowisk stanowi kontynuację wykładni art. 106 ust. 1 w związku z art. 107 ust. 2 pkt 6 i ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.; dalej jako ustawa o służbie cywilnej z 1998 r.) oraz mających takie samo brzmienie art. 80 ust. 1 oraz art. 81 ust. 2 pkt 4 i ust. 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.; dalej jako ustawa o służbie cywilnej z 2006 r.). Zgodnie z tą koncepcją, zakończenie stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej z powodu zawinonego naruszenia przez niego obowiązków członka korpusu służby cywilnej może nastąpić tylko przez orzeczenie w postępowaniu dyscyplinarnym kary wydalenia z pracy w urzędzie, a wyłączone jest w takim przypadku stosowanie przepisów Kodeksu pracy o wypowiedaniu umów o pracę oraz rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tak w wyrokach z dnia 4 marca 2008 r., II PK 177/07, OSNP 2009 nr 11 - 12, poz. 139 i z dnia 11 marca 2008 r., II PK 193/07, LEX nr 442815). Zaprezentowana w tych wyrokach argumentacja została również zaaprobowana pod rządami ustawy o służbie cywilnej 2006 r. I tak, w wyrokach z dnia 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09 (LEX nr 602667) i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 253/10 (LEX nr 852549) Sąd Najwyższy stwierdził, 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 tych pracowników służby cywilnej, bo unormowanie ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej, podobnie jak i ustawy z 1998 r., ma w tym zakresie charakter wyczerpujący.

Przełamaniem zaprezentowanej koncepcji było orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., II PK 316/08 (LEX nr 533093), w którym Sąd Najwyższy zajmował się dopuszczalnością zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do umowy o pracę urzędnika zatrudnionego na podstawie ustawy o

służbie cywilnej z 2006 r. W motywach tego orzeczenia stwierdzono, że sprawa zmiany warunków pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy pozostaje nieuregulowana w ustawie o służbie cywilnej z 2006 r. W tym zakresie można i trzeba stosować art. 42 k.p. w związku z art. 7 ust. 1 tej ustawy, o ile oczywiście takie działanie jest merytorycznie uzasadnione. Do pracowników mianowanych (urzędników służby cywilnej) instytucja wypowiedzenia zmieniającego nie może znaleźć zastosowania, bowiem analogiczny cel wynika z prawa pracodawcy do przeniesienia służbowego. Natomiast wobec pracownika korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pracodawca może zastosować wypowiedzenie zmieniające nawet w sytuacji zarzutu naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Brakuje bowiem w ustawie o służbie cywilnej z 2006 r. instrumentu prawnego do dokonania zmiany warunków zatrudnienia w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy (przeniesienia). Inną natomiast kwestią jest wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec takiego pracownika i ewentualne orzeczenie kary wydalenia ze służby.

Kontynuacją poglądów wyrażonych w tym orzeczeniu był wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 239), który dotyczył już ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. Zaprezentowano w nim tezę, że do członków korpusu służby cywilnej niebędących urzędnikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadniając ją Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że w stosunkach pracy wprost podlegających Kodeksowi pracy nie jest kwestionowane prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca jest dysponentem przysługujących mu uprawnień i może wybrać takie, które równocześnie odpowiada jego interesowi i jest korzystne dla pracownika. Nie jest więc ani nieuzasadnione, ani nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wypowiedzenie umowy z przyczyn rzeczywiście zaistniałych i ujawnionych w wypowiedzeniu (por. art. 30 § 4 k.p.), choćby chodziło o ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Budzi wątpliwości przyjęcie, że w stosunku do pracowników służby cywilnej, dla których źródłem zatrudnienia jest umowa o pracę,

pracodawca musi się posłużyć sankcją dyscyplinarnego wydalenia z pracy w urzędzie (art. 113 ust. 1 oraz art. 114 ust. 2 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.), bez możliwości skorzystania z wypowiedzenia umowy o pracę, które byłoby dla pracownika oczywiście korzystniejszą formą rozwiązania stosunku pracy niż wydalenie, które powoduje nie tylko wygaśnięcie stosunku pracy, ale także zakaz ubiegania się o zatrudnienie w korpusie służby cywilnej przez okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że przyjęcie (w motywach ocenianego w tej sprawie wyroku), iż milczenie ustawy o służbie cywilnej nie oznacza braku regulacji, bo ta jest wystarczająco zupełna w przepisach o odpowiedzialności dyscyplinarnej - nie uwzględnia co najmniej dwóch rzeczy. Po pierwsze, są jakościowe różnice pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę, które (...) jest „zwykłym” sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, bez konieczności między innymi udowodnienia zawinionego działania pracownika, a wydaleniem z pracy w urzędzie, które musi zakładać najpoważniejsze zawinione naruszenie obowiązków członka służby cywilnej. Nie jest wystarczające wnioskowanie z art. 113 ustawy o służbie cywilnej o tym, że ustawodawca, regulując możliwość zastosowania najcięższej kary dyscyplinarnej powodującej wygaśnięcie umowy o pracę, wyczerpał w ten sposób cały zakres przypadków rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Kara dyscyplinarna jest sankcją, a wydalenie z pracy w urzędzie jest sankcją najsurowszą, powodującą wygaśnięcie stosunku pracy z konsekwencjami określonymi w art. 114 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej. Nie jest to regulacja, której przesłanki, funkcja i skutki prawne byłyby na tyle podobne do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, że można by przyjmować, że wyłącza ona sens i celowość regulacji kodeksowej, dotyczącej przecież czegoś innego. Po drugie, powyższe zastrzeżenia zdaje się potwierdzać ustawodawca przez regulację rozwiązania stosunku pracy z urzędnikami służby cywilnej. Regulacja ta obejmuje rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 71 ust. 1 i ust. 2 ustawy o służbie cywilnej) oraz rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 71 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej). W kontekście tych regulacji milczenie ustawy w zakresie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, niebędącym urzędnikiem służby cywilnej, przemawia za uznaniem tej problematyki za

nieuregulowaną bezpośrednio w ustawie o służbie cywilnej. Oznacza to, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy, zastosowanie - inaczej niż wobec urzędników służby cywilnej - regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy. Nie ma bowiem przekonujących racji przemawiających za odmienną wykładnią, gdyż prowadziłaby ona do rozszerzenia stabilizacji zatrudnionych na podstawie umowy w porównaniu ze stabilizacją zatrudnienia pracowników mianowanych. A przecież w dotychczasowej - także ujmowanej historycznie - praktyce legislacyjnej pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, tak jak obecnie urzędnicy służby cywilnej, uzyskiwali wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem. Jeżeli zatem urzędnicy służby cywilnej podlegają, tak jak inni członkowie korpusu służby cywilnej, odpowiedzialności dyscyplinarnej, a mimo to obejmuje ich regulacja przewidująca rozwiązanie stosunku pracy, to powinno się uznać, że niebędący urzędnikami członkowie korpusu służby cywilnej także podlegają regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy, z tym tylko, że w ich przypadkach wynika ona z powszechnego prawa pracy - odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyrokach z dnia 15 marca 2011 r., I PK 192/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 116), z dnia 26 stycznia 2012 r., III PK 47/11 (niepublikowanym), z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11 (OSNP 2013 nr 7 - 8, poz. 75), z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 301/11 (LEX nr 1274965), z dnia 7 października 2015 r., II PK 259/14 (LEX nr 1816592) i z dnia 6 października 2015 r., III PK 158/14 (LEX nr 1944281).

Wypada zauważyć, że zasada, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej wymaga uprzedniego przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego, sformułowana została pod rządami ustawy o służbie cywilnej z 1998 r., która nie zawierała regulacji przewidującej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Dokonując językowej i systemowej wykładni art. 41 ust. 7 pkt 1 kolejnej ustawy o służbie cywilnej oraz podobnie brzmiącego art. 71 ust. 7 pkt ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej z 2006 r., zgodnie z którymi 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, Sąd Najwyższy stwierdzał, że Dyrektor generalny może zwolnić pracownika służby cywilnej bez konieczności wszczynania procedury dyscyplinarnej. Nie jest ona konieczna, nawet jeśli pracownik naruszył swoje obowiązki wynikające z przynależności do korpusu służby cywilnej. Jeśli bowiem racjonalny ustawodawca przewidział (odmiennie niż w ustawie o służbie cywilnej 1998 r., która w ogóle nie zawierała regulacji umożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy członka korpusu służby cywilnej) możliwość odstąpienia od przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego i rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika nawet w przypadku, który bez wątpienia mógłby stanowić samodzielną podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.), to uznać należy, że zdecydował się tym samym na przełamanie wcześniej stworzonej zasady, zgodnie z którą urzędnik służby cywilnej (zatrudniony na podstawie mianowania) za zawinione naruszenie obowiązków służbowych mógł zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej). Powtórzenie w art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. odstępstwa od owej zasady dokonanego wcześniej w ustawie o służbie cywilnej z 2006 r. (por. powołany wyżej art. 41 ust. 1 pkt 7 tej ustawy), wskazuje przy tym na konsekwencję ustawodawcy. Dlatego możliwość rozwiązania w omawianym przypadku umowy o pracę z pracownikiem służby cywilnej bez potrzeby uprzedniego przeprowadzenia w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego, winna jawić się jako oczywista.

Podobny pogląd prezentowany jest w doktrynie (zob. J. Jagielski, K. Rączka: Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, Warszawa 2010, s. 298 i 299 oraz H. Szewczyk, glosa do wyroku Sądu Najwyższego dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, OSP 2013 nr 12, poz. 116). Zauważa się, że w świetle obecnej ustawy o służbie cywilnej mianowani i umowni pracownicy tej służby podlegają wspólnej odpowiedzialności dyscyplinarnej i wspólnemu reżimowi zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym z przyczyn zawinionych. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie umożliwia szybkie zwolnienie z pracy popełniających ciężkie przewinienia

członków korpusu służby cywilnej, bez konieczności wszczynania skomplikowanego i czasochłonnego postępowania dyscyplinarnego, ale z drugiej strony osłabia znaczenie samego postępowania dyscyplinarnego. Postępowanie dyscyplinarne nie jest jednak, jak zdaje się sugerować skarżąca, żadnym dobrodziejstwem dla pracownika korpusu służby cywilnej, gdyż zastosowanie w wyniku tego postępowania sankcji wydalenia ze służby równoznacznego z wygaśnięciem stosunku pracy i związana z tym niedopuszczalność ubiegania się o ponowne zatrudnienie w służbie cywilnej przez okres pięciu lat (art. 114 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej z 2008 r.), jest dla pracownika bardziej dotkliwe w skutkach od odwołania równoznacznego z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Nie można również podzielić kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. w zakresie sposobu określenia w pisemnym oświadczeniu pozwanego przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

W tej materii godzi się przypomnieć, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania

się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy trzeba pamiętać, że w pisemnym oświadczeniu woli pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na prowadzeniu spraw księgowych przedsiębiorcom A. i J.W., prowadzącym sieć lombardów pod firmą K., co ustaliła Prokuratura Okręgowa w [...] w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym pod sygn. akt VI Ds .../13/S. Zachowanie to pracodawca zakwalifikował jako sprzeczne z zatrudnieniem w Urzędzie Skarbowym oraz podważające zaufanie do służby cywilnej, stanowiące naruszenie przepisu art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. i zasad etyki obowiązujące członka korpusu służby cywilnej, w tym zasady profesjonalizmu i bezstronności, określone w zarządzeniu nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. Prawdą jest, że w okresie, na jaki przypada - zgodnie z dokonanymi przez Sąd Rejonowy i podzielonymi przez Sąd Okręgowy ustaleniami - naganne zachowanie powódki, tj. w latach 2003 - 2004, nie obowiązywały jeszcze wskazane przez pozwanego przepisy ustawy o służbie cywilnej z 2008 r. oraz zarządzenia Prezesa Rady Ministrów. Samo naganne zachowanie powódki opisane zostało jednak w sposób jasny i zrozumiały dla niej, skoro - jak dowodzi tego treść rozmów przeprowadzonych przez skarżącą z jej przełożonymi w dniu doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę - powódka w pełni rozumiała stawiane jej zarzuty, a nawet nich nie kwestionowała. Podana przez pozwanego przyczyna zwolnienia powódki z pracy, tj. prowadzenie spraw księgowych przedsiębiorcom A. i J.W. prowadzącym sieć lombardów pod firmą K., powinno podlegać analizie Sądów orzekających w sprawie pod kątem jej prawdziwości i ocenie z punktu widzenia naruszenia przepisów obowiązujących w

dacie popełnienia przez skarżącą zarzucanych jej czynów, stanowiących o bezprawności przypisywanego jej zachowania.

Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p. z uwagi na złożenie przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę po upływie wielu lat od popełnienia przez powódkę zarzucanych jej czynów.

Kwestia odległości czasowej pomiędzy popełnieniem przez pracownika czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę a złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli była tematem wielu wypowiedzi Sądu Najwyższego przede wszystkim w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę, a to z uwagi na brak w Kodeksie pracy odpowiednika art. 52 § 2 k.p. w sytuacji zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy. Już w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) Sąd Najwyższy stwierdził, że wprowadzie wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednak jeżeli okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. W uzasadnieniu uchwały wyjaśniono, że w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Należy jednak mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności indywidualnej sprawy, w tym w szczególności od wagi przyczyny wypowiedzenia. Za taką wykładnią przemawia też okoliczność, że z całokształtu przepisów Kodeksu pracy wynika, iż sprawy ze stosunku pracy powinny być załatwiane w zakładzie

pracy w rozsądnym czasie, aby nie utrzymywać niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku pracy stanu niepewności.

Do wyrażonego w powołanej uchwale poglądy nawiązywano w kolejnych orzeczeniach, akcentując jednak nie tyle upływ czasu od zaistnienia zdarzenia będącego przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ile okres, jaki upłynął od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o tym zdarzeniu a złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia. W wyroku z dnia 18 października 2016 r., I PK 236/15 (niepublikowanym) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawca nie jest związany jakimkolwiek terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do dokonania wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających „zwolnienie dyscyplinarne”, to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia. Podzielając rozważania i wnioski zawarte w dotychczasowym orzecznictwie w zakresie, w jakim orzeczenia te wskazują, że upływ czasu może doprowadzić do zdezaktualizowania się przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na cel tego wypowiedzenia, Sąd Najwyższy zaznaczył, iż jednak nie oznacza to, że nie należy brać pod uwagę momentu, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie, bowiem kluczowe dla stwierdzenia, że dana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zdezaktualizowała się, jest ustalenie, czy pracodawca mógł wcześniej podjąć odpowiednie kroki i zareagować na działania pracowników. Podobnie w wyroku z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795) Sąd Najwyższy nawiązując do wspominanej uchwały III PZP 10/85, zwrócił uwagę na niepożądany stan niepewności co do

wykorzystania przez pracodawcę określonego zdarzenia jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zbyt długie „przechowywanie” przyczyny potencjalnego wypowiedzenia wpływa negatywnie na stan psychiczny pracownika, potęguje niepewność i obawę o zatrudnienie, dlatego też należy dążyć do minimalizacji tego okresu, a przynajmniej ograniczenia do rozsądnych granic. Narastający stres i obawa o utratę pracy wpływa negatywnie na zdrowie pracownika, które przecież - jako jego dobro osobiste - wymaga ochrony na zasadzie art. 11¹ k.p. Trzeba zatem zapobiegać swoistemu przechowywaniu „haków” na pracownika i ich wykorzystywaniu w momencie korzystnym z innych względów dla pracodawcy. Odległe w czasie od daty wypowiedzenia, niepowiązane ze sobą zdarzenia nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonania tej czynności prawnej, bowiem w pewnym sensie dezaktualizują się jako negatywna ocena pracownika. Wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia.

W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia kwestię wpływu długości okresu od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o przyczynie zwolnienia pracownika do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia, na prawidłowość owego rozwiązania, przesądził sam ustawodawca w art. 52 § 1 k.p. Zawarta w tym przepisie regulacja prawna nie rozstrzyga jednak problemu odległości czasowej od popełnienia przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, mogącej stanowić negatywną przesłankę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Do kwestii tej nawiązał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01 (OSNP 2004 nr 8, poz. 135) zauważając, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest według Kodeksu pracy nie tylko dolegliwością i sankcją za rażąco naganne zachowanie się pracownika, lecz z natury rzeczy ma być także niezwłoczną reakcją pracodawcy na to zachowanie - właśnie dlatego, że jest ono bezprawne i zawinione. Mechanizm rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można ująć następująco: zawinione w sposób umyślny lub wskutek rażącego niedbalstwa zachowanie się pracownika - wybór przez pracodawcę odpowiednio surowej sankcji -

natychmiastowe (lecz nie później niż w ciągu miesiąca od uzyskania wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy) zastosowanie tej sankcji wobec pracownika. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń określonych w tym przepisie, traci właściwy sobie charakter i sens oraz powoduje, że czynność pracodawcy staje się czynnością niezgodną z prawem, która stosownie do art. 56 § 1 k.p. stwarza roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Podobnie w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 176/04 (niepublikowanym) Sąd Najwyższy nie negując zasadności poglądu, zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 2 k.p., dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń określonych w tym przepisie, traci właściwy sobie charakter i sens oraz powoduje, że czynność pracodawcy staje się czynnością niezgodną z prawem, zaznaczył, iż teza ta powinna być odnoszona do konkretnych okoliczności sprawy.

Zaprezentowana w powołanych judykatach kwalifikacja oświadczenia woli pracodawcy złożonego po upływie długiego okresu czasu od daty zdarzenia będącego przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (tj. jako sprzecznego z prawem) może budzić wątpliwości, skoro żaden przepis prawa nie ustanawia terminu do złożenia tej treści oświadczenia woli, liczonego od chwili dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Właściwa w tym przypadku jest konstrukcja nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p., czyli - jak stanowi przepis - czynienia z przysługującego prawa użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem.

Wypada zatem przypomnieć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu

spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02,

OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami Solidarność Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6

kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13 - 14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13 - 14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w sytuacji, gdy zarzucane pracownikowi zachowanie wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z zachowaniem miesięcznego terminu od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o przyczynie zwolnienia pracownika, długi upływ czasu od zaistnienia tej przyczyny nie oznacza niezgodności z prawem rozwiązania stosunku zatrudnienia, skoro żaden przepis nie określa, po jakim czasie od naganego zachowania pracownika nie jest dopuszczalne zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Rację ma skarżąca upatrując możliwości zakwestionowania decyzji pracodawcy o zwolnieniu pracownika po znacznym upływie czasu od dopuszczenia się przezeń ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w instytucji nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. W przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. chodzi przecież o szybkie zerwanie łączącej strony więzi prawnej z powodu zachowania pracownika, które wskazuje na takie negatywne jego przymioty, że dalsze trwania stosunku zatrudnienia zagraża interesom pracodawcy. Trudno pogodzić z takim społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę sytuację, gdy do rozwiązania umowy dochodzi z uwagi na wprowadzie naganny, lecz zaistniały wiele lat wcześniej czyn pracownika, który to czyn przez okres, jaki upłynął od jego popełnienia, nie rzutował negatywnie na przebieg łączącego strony stosunku zatrudnienia. Ocena, czy w konkretnym przypadku nastąpiło nadużycie przez pracodawcę owego prawa, wymaga szczegółowej analizy okoliczności sprawy. Dla przyjęcia w konkretnym przypadku klauzuli generalnej z art. 8 k.p. istotne jest ustalenie, jak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dopuścił się pracownik, jak długo trwał ten proceder i jaki okres upłynął od naganego zachowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę oraz jak przebiegała jego praca w tym czasie. Inaczej należy oceniać jednorazowe, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, po którym nastąpił długi okres nienagannej pracy danego pracownika, a inaczej sytuację, gdy ujawniony po

dłuższym czasie czyn miał charakter ciągły i trwał wiele lat, znacznie dłużej niż okres, jaki upłynął od jego zakończenia do rozwiązania umowy o pracę. Terminy przedawnienia karalności deliktów pracowniczych, do jakich nawiązuje skarżąca, mogą stanowić jedynie pewną wskazówkę interpretacyjną w ocenie, czy w danym przypadku ma zastosowanie konstrukcja nadużycia prawa przy stosowaniu przez pracodawcę instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oczywiście terminów tych nie można odnosić wprost do oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Skoro jednak na skutek upływu terminu przedawnienia nie jest możliwe zastosowanie wobec pracownika służby cywilnej nie tylko najsurowszej kary dyscyplinarnej w postaci usunięcia ze służby (implikującego wygaśnięcie stosunku pracy), ale także kar znacznie łagodniejszych, to zasadniczo nie powinno się z powodu zachowania stanowiącego delikt dyscyplinarny sięgać po najsurowszy, kodeksowy tryb rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy czyn pracownika nie podlega już ukaraniu w postępowaniu dyscyplinarnym, a od jego popełnienia upłynął okres kilkakrotnie przekraczający termin przedawnienia karalności deliktu. Nie jest to jednak regułą, gdyż żadne przepisy ani Kodeksu pracy ani ustawy o służbie cywilnej nie ustanawiają jakiejkolwiek relacji między terminem przedawnienia karania w postępowaniu dyscyplinarnym a okresem liczonym od popełnienia czynu stanowiącego przyczynę zwolnienia pracownika, którego upływ wykluczałby możliwość złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji nie przeprowadził wnikliwej analizy ujawnionych okoliczności pod kątem zastosowania art. 8 k.p. Zasadniczo nie poczyniono szczegółowych ustaleń co do samego zachowania E.P. stanowiącego przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka rzeczywiście - jak zarzuca jej pozwany - prowadziła sprawy księgowe przedsiębiorców A. i J. W. prowadzących sieć lombardów pod firmą K., przy czym ograniczył - w stosunku do objętego postępowaniem karnym - okres tego procederu do lat 2003 - 2004, wobec braku dowodów na podejmowanie przez skarżącą tego rodzaju czynności w późniejszym czasie. Sąd Rejonowy przyjął, że owo prowadzenie sprawy księgowych polegało co najmniej na sporządzaniu w imieniu wymienionych podatników deklaracji VAT - 7, PIT - 4, PIT - 5 i PIT - 11. Nie

wyjaśniono jednak, czy wspomniane prowadzenie spraw księgowych ograniczało się do samego wypełniania deklaracji podatkowych, czy też obejmowało inne czynności na rzecz firmy K. oraz czy miało zarobkowy charakter. Jest to istotne z punktu widzenia kwalifikacji zachowania powódki jako naruszającego jedynie zakaz osobistego wypełnienia przez pracowników Urzędu Skarbowego deklaracji podatkowych w imieniu podatników, czy także naruszającego zakaz podejmowania dodatkowej działalności zarobkowej bez zgody pracodawcy. Tymczasem rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych i spowodowane tymi naruszeniami szkody (majątkowe i niemajątkowe) dla interesów pracodawcy i interesu publicznego oraz stopień winy pracownika w tychże naruszeniach stanowią elementy konstrukcyjne pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nawet jeśli przypisywane pracownikowi zachowanie wyczerpywało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z tej przyczyny umowy o pracę po 10 latach od zakończenia naganego procederu, gdy dawno upłynęły terminy ukarania pracownika karą dyscyplinarną, a sam pracownik przez te wszystkie lata pracował nienagannie, może być uznane za sprzeczne z celem instytucji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i stanowić nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Warto dodać, że niezależnie od oceny przedmiotowego oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę jako sprzecznego z klauzulą generalną zawartą w art. 8 k.p., ujawnione zachowanie stanowiło skazę na nieposzlakowanej dotychczas opinii powódki (opinii koniecznej na zajmowanym przez nią stanowisku) i podważało zaufanie pracodawcy do jej osoby. W razie uznania zasadności powództwa, ta okoliczność mogłaby jednak przemawiać za zasądzeniem odszkodowania w miejsce dochodzonego pierwotnie przywrócenia do pracy, jak orzekł Sąd Rejonowy i czego ostatecznie żąda sama powódka.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

