



Sygn. akt I PK 368/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa R. C.  
przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w K. (obecnie: Izba Administracji  
Skarbowej w K.)  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 2 czerwca 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 240 zł (dwieście  
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 2 czerwca 2016 r. oddalił apelację skarżącego powoda R. C. od wyroku Sądu Rejonowego z 22 grudnia 2015 r., który

oddalił jego powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy Urzędowi Kontroli Skarbowej w K. o przywrócenie do pracy, wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód był pracownikiem pozwanego od 1 grudnia 1999 r. jako komisarz skarbowy, starszy specjalista, a od 1 lutego 2006 r. jako radca prawny. Pismem z 30 stycznia 2015 r. pozwany wypowiedział mu umowę o pracę na czas nieokreślony, podając za przyczynę podejmowanie zajęć podważających zaufanie do służby cywilnej i pozostających w sprzeczności z wykonywanymi przez powoda obowiązkami służbowymi, co doprowadziło do naruszenia art. 80 ustawy o służbie cywilnej. Jako przykład wskazano, że powód będąc członkiem korpusu służby cywilnej zatrudnionym w Urzędzie Kontroli Skarbowej w K. na stanowisku radcy prawnego podjął się wykonania na rzecz Urzędu Miasta w C. usługi prawniczej polegającej na doradztwie prawnym w zakresie zoptymalizowania zobowiązania podatkowego w podatku od towarów i usług za lata 2007-2008. Dyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej powyższą informację powziął w grudniu 2014 r. ze strony Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miasta w C.. Oceniając zakres przedmiotowy płatnej usługi prawnej, czynności przypisanych wybranemu oferentowi z jednej strony oraz zakres zadań przypisanych zarówno stanowisku radcy prawnego, jak i zadań urzędu, w ocenie pozwanego powód podejmując się wykonania takich zadań dopuścił się zajęć podważających zaufanie do służby cywilnej. Ponadto podano, że powód był prokurentem w spółce C. Sp. z o.o. w siedzibą w J., o czym pozwany dowiedział się w grudniu 2014 r. ze strony KRS.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa zwrócił uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, zgodnie z którym do pracowników służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zasadne. Zakazy z art. 80 ustawy z 21 lipca 2008 r. o służbie cywilnej są wyrazem o wiele dalej idącego podporządkowania pracownika służby cywilnej, aniżeli w ramach umownego stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy, w którym ograniczenia takie nie występują. Świadczenie przez powoda usług w zakresie działalności rachunkowo-księgowej oraz doradztwa podatkowego na rzecz podmiotów będących

podatnikami mogło godzić w zasadę neutralności oraz bezstronności. Powód w ramach umowy zlecenia z UM w C. zobowiązał się do opracowania wniosków w zakresie optymalizacji zobowiązania podatkowego oraz przygotowania projektów dokumentacji obejmującej rozliczenie naliczonego podatku od towarów i usług będących podstawą do podjęcia decyzji odnośnie złożenia w tym zakresie korekt deklaracji. Charakter zadań zleconych powodowi wiązał się z jego obowiązkami pracowniczymi u pozwanego. Udzielanie porad w zakresie rozliczenia podatku, którego prawidłowość wyliczenia mogła być następnie kontrolowana przez pozwanego, czy nawet inny, właściwy Urząd Kontroli Skarbowej, poddaje w wątpliwość bezstronność i neutralność służby cywilnej, a zatem jest nie do pogodzenia z interesami służby cywilnej.

Odnosnie do zatrudnienia powoda w spółce C. Sąd zauważył, iż zaistniały wątpliwości co do wyrażenia przez pozwanego zgody na podjęcie przez powoda zatrudnienia. Powód nie podał, że zatrudnienie będzie obejmowało czynności prokurenta spółki. Na powodzie spoczywała odpowiedzialność za ukształtowanie ze spółką C. zatrudnienia w taki sposób, aby jego realizacja eliminowała ryzyko naruszenia zakazów określonych w art. 80 ustawy o sc. Zgoda pozwanego nie obejmowała podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia, lecz tylko takiego, które mieściło się w dozwolonych granicach, określonych przez normy prawne i zasady obowiązujące członków korpusu służby cywilnej. Zgoda pozwanego nie stanowiła przyzwolenia na wykonywanie wszelkich czynności, w szczególności doradztwa podatkowego. Ponadto wniosek powoda o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia był opatrzony datą 9 stycznia 2012 r., natomiast powód pełnił funkcję prokurenta spółki od 17 czerwca 2011 r. Powinien był wcześniej uzyskać zgodę przełożonego na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Wykonywane usług na rzecz Urzędu Miejskiego stanowiło naruszenie zasady bezinteresowności oraz bezstronności. Działanie powoda mogło podważać zaufanie obywatela do służby cywilnej. Powód wywołał podejrzenie o stronnictwo w wykonywaniu powierzonych mu czynności. Nie ma znaczenia, że okoliczności, które spowodowały utratę zaufania pracodawcy do powoda miały miejsce ponad trzy lata przed wypowiedzeniem. Pozwany powziął wiadomość dopiero w grudniu 2014 r. i

po wyjaśnieniu sprawy wypowiedział stosunek pracy. Wypowiedzenie było zgodne z przepisami i uzasadnione (art. 45 k.p.).

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji nie stwierdził naruszenia art. 113 i 114 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (dalej także „ustawa o sc”). Wskazał na „istotną ewolucję” w orzecznictwie Sądu Najwyższego i akceptację dla stanowiska, że art. 9 ust. 1 ustawy o sc, wobec braku w niej stosownych przepisów regulujących tryb rozwiązywania umów o pracę z pracownikami służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Do pracowników służby cywilnej stosuje się przepisy o wypowiedzeniu nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowiłoby naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej (wyroki Sądu Najwyższego z 4 marca 2008 r., II PK 177/07, z 11 marca 2008 r., II PK 193/07, z 7 kwietnia 2010 r., I PK 206/09, z 6 kwietnia 2011 r., II PK 253/10, z 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, z 15 marca 2011 r., I PK 192/10, 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11). Pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę nie był zobligowany do przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego, o którym mowa w art. 113 ust. 1 ustawy o sc. Dodatkowa praca pozostawała w sprzeczności z obowiązkami służbowymi powoda, co naruszało art. 80 ustawy o sc. Przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i zasadne. Doradztwo podatkowe na rzecz podatnika mogło godzić w neutralność i bezstronność, których powód jako członek korpusu służby cywilnej winien przestrzegać. Powód powinien dostrzec konflikt interesów, który powstaje w sytuacji, gdy zakres zleconych zadań przez podmiot zewnętrzny wiąże się z jego obowiązkami pracowniczymi, które wykonywał w pozwanym urzędzie. W ramach umowy zlecenia z Urzędem Miasta powód udzielał porad prawnych w zakresie rozliczania podatku, którego prawidłowość wyliczenia mogła być kontrolowana przez pozwanego. Mimo, że powód nie wykonywał bezpośrednio czynności w postępowaniu, to jego rola jako radcy prawnego toku takiego postępowania była istotna. Zakres obowiązków powoda obejmował bowiem współpracę z pracownikami Urzędu w przygotowaniu projektów decyzji i wyników kontroli, w tym opiniowanie projektów rozstrzygnięć. Zgoda pracodawcy na zatrudnienie w spółce Consulting była późniejsza aniżeli podjęcie w niej czynności prokurenta. Nie obejmowała wszelkich czynności, w szczególności w zakresie doradztwa podatkowego, a takie usługi wchodziły w obszar działalności spółki. Na pozwanym

cięży szczególny obowiązek dbałości o wizerunek, realizowany między innymi przez nałożone na korpus służby cywilnej precyzyjne i klarowne standardy postępowania. Odstępstwo od wytyczonych reguł może podważać zaufanie obywateli do służby cywilnej. Zarzut naruszenia art. 80 ust. 1 ustawy o sc nie był trafny.

Zarzut upływu czasu nie jest zasadny, bo pozwany powziął wiadomość o umowie powoda dopiero w grudniu 2014 r. Z uwagi na rodzaj i wagę przyczyn okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie straciły na aktualności dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, działanie powoda polegające na doradztwie podatkowym w zakresie ustalenia właściwej wysokości odliczenia na zlecenie Urzędu Miasta, nie sposób ograniczyć tylko do chwili wykonania zlecenia. W szczególności przy uwzględnieniu faktu, iż w kolejnych latach zleceniodawca samodzielnie odliczał podatek w oparciu o zasady opracowane przez powoda.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu: 1) art. 9 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z art. 32 § 1 k.p. oraz art. 113 i następnymi ustawy o służbie cywilnej, poprzez przyjęcie przez Sądy obu instancji, że w sprawie oceny przez pracodawcę pozasłużbowych działań pracownika podejmowanych poza czasem pracy i nie związanych stricte z zatrudnieniem znajdują zastosowanie przepisy Kodeksy pracy, podczas gdy pierwszeństwo mają jako norma szczególna przepisy rozdziału 9 ustawy o służbie cywilnej w przedmiocie odpowiedzialności dyscyplinarnej członka korpusu służby cywilnej; 2) art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w związku z art. 32 § 1 k.p. oraz art. 113 ust. 2 i 5 ustawy o służbie cywilnej, poprzez przyjęcie przez Sądy obu instancji, iż brak jest jakichkolwiek ram ograniczających w czasie złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie kodeksu pracy w odniesieniu do członka korpusu służby cywilnej z powołaniem się na wystąpienie okoliczności dotyczących podejmowania przez pracownika pozasłużbowych działań poza czasem pracy i nie związanych stricte z zatrudnieniem; 3) art. 9 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z art. 32 § 1 k.p. w związku z art. 76 ustawy o służbie cywilnej poprzez

przyjęcie, że pełnienie funkcji prokurenta w spółce prawa handlowego, której przedmiotem działalności jest doradztwo finansowo-gospodarcze jest równoznaczne z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej i stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy bez dokonania ustalenia zakresu faktycznie podejmowanych czynności mogących stanowić okoliczność faktyczną, dającą podstawę do sformułowania twierdzenia o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty podstawy kasacyjnej nie są zasadne i dlatego skarga kasacyjna została oddalona.

W pierwszym zarzucie skarżący błędnie przyjmuje prymat trybu dyscyplinarnego przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Postępowanie dyscyplinarne wobec pracownika służby cywilnej (członka korpusu służby cywilnej) nie wyłącza wypowiedzenia mu umowy o pracę (i odwrotnie). Pierwszeństwo postępowania dyscyplinarnego, które nie pozwalałoby na wypowiedzenie umowy o pracę (albo wstrzymywało jej wypowiedzenie) musiałyby być wyraźnie ujęte w ustawie. Przykładowo w czasie obowiązywania art. 113<sup>1</sup> k.p. wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wykluczało uznania tego samego nagannego zachowania, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę a nawet rozwiązanie bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r., I PRN 77/95 i z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97).

Postępowanie dyscyplinarne i wypowiedzenie umowy o pracę to dwie odrębne instytucje. Zasadnie zwrócił na to uwagę Sąd powszechny w tej sprawie, przytaczając szereg orzeczeń Sądu Najwyższego (w tym miejscu można ograniczyć się do wyroków z 2 lipca 2009 r., II PK 316/08, z 24 sierpnia 2010 r., I PK 36/10, z 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11). Podsumowaniem jest stwierdzenie, że do pracowników służby cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Skarżący w ogóle nie podważa tej wykładni i nie wskazuje regulacji, które potwierdzałyby jego założenie o prymacie i wyłączności postępowania dyscyplinarnego.

Pojęcie odpowiedzialności pracowniczej jest szersze, bo obejmuje nie tylko odpowiedzialność dyscyplinarną. Stosunek pracy, to stosunek prawa prywatnego a nie publicznego, również w służbie cywilnej. Zasadniczym jego celem nie jest dyscyplinowanie pracowników. Zwłaszcza na stanowiskach samodzielnych (radców prawnych) w urzędach państwowych. Odpowiedzialność pracownika ma różne formy. Rodzajem odpowiedzialności jest także rozwiązanie zatrudnienia (umowy o pracę) za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia. Odpowiedzialność dyscyplinarna ma na uwadze określony czyn (zachowanie) i oparta jest na przesłankach właściwych dla odpowiedzialności karnej, czyli zawinieniu i czynie bezprawnym. Te klasyczne przesłanki odpowiedzialności nie określają bezwzględnej granicy w odpowiedzialności pracowniczej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. Możliwa jest odpowiedzialność pracownicza bez winy, czyli wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne, gdy ogólna ocena zachowania pracownika jest negatywna (uzasadniona). Wówczas ocena ta może być oderwana (niezależna) od winy. Inny jest cel i przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej, w której o rodzaju kary nie decyduje pracodawca, tylko komisja dyscyplinarna. Kara wydalenia ze służby nie jest odpowiednikiem wypowiedzenia umowy o pracę. Tryb dyscyplinarny nie jest trybem wypowiedzenia umowy o pracę. Powiedziano już w orzecznictwie, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, bez konieczności udowodnienia zawinionego działania. Wydalenie z pracy w urzędzie zakłada najpoważniejsze zawinione naruszenie obowiązków członka służby cywilnej.

Otwiera to negatywną ocenę drugiego zarzutu skargi. Skoro odrębne są tryby (instytucje) odpowiedzialności dyscyplinarnej i wypowiedzenia umowy o pracę dla pracownika sc, to rozwiązania zatrudnienia za wypowiedzeniem powód nie można podważyć, odwołując się do przepisów powołanych w tym zarzucie. Ograniczenia temporalne z art. 113 ust. 2 i 5 ustawy o sc mają zastosowanie tylko w odniesieniu do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Nie są częścią odrębnego (samodzielnego) wypowiedzenia umowy o pracę. Przepisy o wypowiedzaniu umów o

pracę nie przewidują podobnego ograniczenia, co nie oznacza, że upływ czasu od okoliczności stanowiącej przyczynę wypowiedzenia jest w ogóle bez znaczenia. Skarżący nie zarzuca jednak naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o sc, gdyż to w tej regulacji należałoby osadzać sformułowany zarzut temporalny. Kodeks pracy nie ma regulacji ograniczającej termin wypowiedzenia. Poszukiwaną czasową granicę można łączyć z zasadnością i przyczyną wypowiedzenia. Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione (teza XIII uchwały Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Upływ czasu może powodować, że wypowiedzenie jest niezasadne ze względu na przyczynę. Może się jednak okazać, że przyczyna wypowiedzenia jest nadal aktualna i zasadna, bo trwa w określonym czasie, dlatego nie mniej ważna jest data, w której pracodawca dowiedział się o przyczynie wypowiedzenia. Wykracza to ponad zakres zaskarżenia i potrzebę argumentacji, gdyż skarżący nie podważa ustalenia, że pozwany dopiero w grudniu 2014 r. powiązał wiadomość o przyczynie wypowiedzenia i z końcem stycznia 2015 r. wypowiedział umowę o pracę. Czasowych ram wypowiedzenia nie można ustanowić wiążąco w drodze orzecznictwa, gdyż podstawa materialna wypowiedzenia oparta jest na klauzuli generalnej. Takie rozwiązanie potwierdza, że również ograniczenie czasowe (prekluzyjne) to domena ustawy (tak jak przedawnienie). Decydują zatem indywidualne okoliczności sprawy, których skarżący w ogóle nie podważa.

Prowadzi to do negatywnej oceny trzeciego zarzutu skargi. Skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia art. 76 ustawy o sc, łączonym z funkcją prokurenta w spółce prawa handlowego. Rzecz jednak w tym, że w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę wiąże się z naruszeniem art. 80 ustawy o sc. Słabość zarzutu skargi wynika także z tego, że w ogóle nie podważa oceny Sądu dotyczącej pracy skarżącego w Urzędzie Miasta C. Można ją uznać za wystarczającą (samodzielną) przyczynę wypowiedzenia i naruszenia obowiązku z art. 80 ustawy o służbie cywilnej. Wykonywanie doradztwa podatkowego przez urzędnika kontroli

skarbowej NSA uznał za sprzeczne z ustawą – zob. uzasadnienie wyroku z 9 grudnia 1999 r., II SA 1613/99. Zarzut skargi nie obejmuje całej podstawy wypowiedzenia, bo ograniczony jest do funkcji prokurenta. Skarżący niezasadnie zarzuca, że wpieryw należało ustalić zakres faktycznie podejmowanych przezeń czynności, mogących stanowić okoliczność faktyczną dającą podstawę do sformułowania twierdzenia o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Rzecz w tym, że w sprawie miały zastosowanie przepisy oparte na klauzulach generalnych. Takim przepisem jest art. 45 § 1 k.p. i klauzula nieuzasadnionego (uzasadnionego) wypowiedzenia oraz art. 80 ust. 1 ustawy o sc z zakazem wykonywania czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej. W wypowiedzeniu pracodawca nie odwoływał się do art. 76 ustawy o sc., lecz do art. 80 tej ustawy. Również Sąd drugiej instancji nie odwoływał się do art. 76, jako podstawy zaskarżonego wyroku. Uprawnione jest stwierdzenie, że ocena naruszenia obowiązków, mająca za punkt odniesienia regulacje o charakterze klauzul generalnych, nie wymaga, iżby podstawą wypowiedzenia było tylko konkretne i szczegółowo opisane zachowanie się pracownika. Może sprowadzać się do przyjęcia oceny ogólnej, czyli do sytuacji podważającej zaufanie do służby cywilnej. Ocena ta może być negatywna ze względu na stanowisko i obowiązki pracownika. Nienależyte wykonywanie obowiązków występuje nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika (por. teza VI wskazanej wyżej uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Sąd w zaskarżonym wyrok nie poprzestał też na tak ogólnej ocenie, bo stwierdził, że zgoda pracodawcy na podjęcie przez powoda zatrudnienia w spółce Consulting była udzielona w terminie późniejszym, aniżeli podjęcie czynności przez powoda w charakterze prokurenta. Zakres zgody nie obejmował wszelkich czynności, w szczególności w zakresie doradztwa podatkowego (...), a także wchodził w obszar działalności spółki. Warunkiem zatem nie jest ustalenie konkretnej czynności doradztwa, bo przesłanką wypowiedzenia – jak wskazano – nie jest konkretne i bezprawne zachowanie się powoda w związku z funkcją prokurenta. Pozwany mógł uznać, że sytuacja jaka wystąpiła podważała zaufanie do służby cywilnej. Całościowa ocena nie koncentrowała się tylko na funkcji prokurenta, jako że

dotyczyła również pracy powoda w Urzędzie Miasta C., do oceny której skarżący nie kreuje zarzutów skargi.

Powód używa w skardze zwrotu o „pozasłużbowych działaniach poza czasem pracy i nie związanych stricte z zatrudnieniem”. Nie jest to zasadne, bo w art. 80 ust. 1 ustawy o sc chodzi o obowiązek, który z mocy tego przepisu składa się bezpośrednio na treść stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie, że sednem sporu były pozasłużbowe działania pracownika. Wydaje się, że wynika to z niezasadnego eksponowania funkcji postępowania dyscyplinarnego, gdy przedmiot sprawy obejmował wypowiedzenie umowy o pracę, którego skarżący nie podważył.

Reasumując - nie ma prymatu i wyłączności postępowania dyscyplinarnego przed wypowiedzeniem pracownikowi służby cywilnej umowy o pracę. „Pozasłużbowe” zajęcia lub czynności, podważające zaufanie do służby cywilnej, nie muszą być wyświetlone szczegółowo i dokładnie, jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi służby cywilnej (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 80 § 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

r.g.