



Sygn. akt III PK 66/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. N., A. O., H. W. i D. W.
przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Inspekcji Handlowej w G.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej powodów: M. N., A. O., H. W. od wyroku Sądu Okręgowego -
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 1 grudnia 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I w odniesieniu do powodów:
M. N., A. O. i H. W. oraz w pkt III, V i VI i w tym zakresie przekazuje
sprawę Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania
oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej w G. na rzecz powodów M. N., A. O., H. W. i D. W. kwoty wymienione w sentencji orzeczenia tytułem wyrównania wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wszyscy powodowie są pracownikami pozwanego Inspektoratu zatrudnionymi: na stanowiskach starszych specjalistów ds. kontroli – gdy chodzi o M. N., H. W. i A. O. i na stanowisku specjalisty – gdy chodzi o D. W.. W 2008 r. w pozwanym Inspektoracie zakończył się proces wartościowania stanowisk pracy przeprowadzony zgodnie z ówczynie obowiązującą ustawą z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.) i konkretyzującym ją zarządzeniem Nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. nr 48, poz. 566 ze zm.). W dniu 29 października 2009 r. (...) Wojewódzki Inspektor Inspekcji Handlowej, powołując się na podstawę prawną wynikającą z art. 87 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (aktualnie: jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1345 ze zm.) oraz § 6 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej w G., wydał zarządzenie nr 14 z dnia 29 października 2009 r. w sprawie ustalenia dla pracowników Wojewódzkiego Inspektoratu Inspekcji Handlowej w G. tabeli wysokości dodatków specjalnych oraz tabeli wynagrodzeń, w którym „ustalono tabelę dodatków specjalnych” (w załączniku nr 1) i „ustalono tabelę płac dla pracowników korpusu służby cywilnej” (załącznik nr 2). W tabeli płac dla pracowników korpusu służby cywilnej (załącznik nr 2 do zarządzenia) wyróżniono 9 kategorii, przyjęto kwotę bazową na poziomie 1.874 zł, a także określono wysokość (minimalną, średnią i maksymalną) mnożników kwoty bazowej, odpowiadającą poszczególnym kategoriom zaszeregowania. Pozwany pracodawca pismem z dnia 8 sierpnia 2012 r. wskazał, że tabela z 2009 r. jest aktem wewnętrznym i nie ma charakteru wiążącego a jedynie pomocniczy, wartościowanie stanowisk pracy tylko w części determinuje poziom wynagrodzenia zasadniczego, tabele płac nie mają charakteru roszczeniowego i nie stanowią podstawy do żądania ustalenia wynagrodzenia na

określonym poziomie. Jedną z przyczyn nieosiągnięcia przez pracowników minimalnego poziomu wynagrodzenia przewidzianego w tabeli wynagrodzeń było zamrożenie od 2010 r. funduszu płac pracowników korpusu służby cywilnej oraz nieprzekazanie pozwanemu Inspektoratowi z budżetu państwa kolejnych transzy środków pieniężnych na dostosowywanie poziomu wynagrodzeń do procesu wartościowania stanowisk. W rzeczywistości wynagrodzenie powodów było ustalane i wypłacane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a więc w oparciu o rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 211, poz. 1630 ze zm.). Powodowie uważali, że zarządzenie z dnia 29 października 2009 r. jest zakładowym źródłem prawa pracy i - powołując się na jego postanowienia - domagali się od pozwanego pracodawcy wyrównania należnych wynagrodzeń zasadniczych wraz z dodatkami stażowymi do poziomu ustalonego zarządzeniem.

Na tle takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwa zasługują na uwzględnienie. Według Sądu, sporne zarządzenie nie stanowi autonomicznego źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a zatem nie może ono w sposób wiążący regulować praw i obowiązków pracowników. Zdaniem Sądu, jednostronne czynności (akty) pracodawcy mogą być uznane za źródła prawa pracy jedynie wówczas, gdy w taki sposób są kwalifikowane przez przepisy powszechnie obowiązujące (co dotyczy w szczególności regulaminu pracy - art. 104 § 2 w związku z art. 9 k.p.). Tymczasem w przepisach powszechnie obowiązujących, które miały zastosowanie w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy, nie istniały podstawy normatywne wydania przez pozwanego pracodawcę zarządzenia, które by kształtowało wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Inspektoracie. Pracodawca mógł co najwyżej złożyć jednostronne oświadczenie woli, które stanowiłoby podstawę ewentualnych roszczeń pracowniczych o zapłatę wynagrodzenia. Przedmiotowe oświadczenie zawarte w zarządzeniu nr 14 z dnia 29 października 2009 r. podlega ocenie w kontekście art. 18 k.p., co oznacza, że jego treść nie może być mniej korzystna dla

pracowników niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że zarządzenie, na podstawie którego powodowie domagali się wyrównania wynagrodzeń, nie miało charakteru źródła prawa pracy, lecz było oświadczeniem woli, wobec którego należało stosować reguły wykładni wyrażone w art. 65 k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Na tej podstawie Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że oświadczenie pracodawcy przybrało postać definitywnego określenia stawek minimalnych wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków specjalnych. Żadne ze sformułowań zawartych w treści tego oświadczenia nie wskazywało na to, aby miało ono określać „docelową”, „na przyszłość” wysokość wynagrodzenia ani nie uzależniało jego wypłaty od spełnienia się konkretnych przesłanek czy okoliczności, jak choćby istnienia środków na ten cel. Tak też treść oświadczenia rozumieli powodowie. Oświadczenie pracodawcy dotarło do wiadomości powodów, a zatem przyjąć należy ich dorozumianą zgodę na taką zmianę warunków płacy, co w konsekwencji oznacza, że należne jest im wyrównanie wynagrodzenia do kwot przyznanych tym oświadczeniem strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i uznał je za własne. Zaakceptował także rozważania prawne Sądu Rejonowego, podnosząc w szczególności, że sporne zarządzenie nie może być uznane za źródło prawa pracy, skoro nie jest oparte na ustawie. W przypadku pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej zostało bowiem wyłączone „uprawnienie do własnych płacowych regulacji zakładowych”. Przedmiotowe zarządzenie nr 14 należy kwalifikować jako oświadczenie woli. Oświadczenie to „przybrało postać definitywnego określenia stawek minimalnych wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków specjalnych”. Jego treść w żaden sposób nie potwierdza tezy, jakoby miało ono określać „docelową” wysokość wynagrodzeń. Okoliczność, czy pozwany pracodawca dysponował środkami finansowymi na wprowadzenie podwyżek wynagrodzeń, jest - w ocenie Sądu odwoławczego – „kwestią wtórną”. Mając na uwadze, że złożone przez pracodawcę oświadczenie woli (zarządzenie wraz z załącznikami) dotarło do wiadomości powodów, należy przyjąć, że wyrazili oni w sposób dorozumiany (art.

60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zgodę na zmianę warunków zatrudnienia zaproponowaną im w spornym zarządzeniu. Z tej przyczyny wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (określona w załączniku do zarządzenia) stała się wiążącym obie strony elementem umów o pracę. Ewentualna zmiana tego wynagrodzenia wymagała od pracodawcy zastosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Wobec tego powództwa były zasadne, co prawidłowo stwierdził Sąd Rejonowy.

Od wyroku Sądu Okręgowego - w części obejmującej uwzględnienie powództw zgłoszonych przez M. N., A. O. i H. W. oraz rozstrzygającej o kosztach procesu - strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie:

1. art. 42 k.p. w związku z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że powodowie wyrazili dorozumianą zgodę na oświadczenie woli pozwanego w postaci zarządzenia nr 14 z dnia 29 października 2009 r. z tabelami, które miało stanowić wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki płacy powodów, podczas gdy nie spełniało ono warunków wypowiedzenia zmieniającego;

2. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niepoddanie zarządzenia z dnia 29 października 2009 r. regułom wykładni oświadczenia woli wynikającym z art. 65 k.c. i uznanie, że zarządzenie to „przybrało postać definitywnego określenia stawek minimalnych wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków specjalnych i nie miało charakteru życzeniowego i docelowego, mimo iż takiemu rozumieniu oświadczenia woli przeczyły dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia oparte na materiale dowodowym”;

3. art. 25 ust. 4 pkt 2 i ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej przez uznanie, że wymieniony przepis uprawnia kierownika urzędu do złożenia oświadczenia woli „wiążąco modyfikującego treść stosunku pracy w sposób odmienny od uregulowanego w przepisach powszechnie obowiązujących”.

Wskazując na powyższe, strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie Sądowi Okręgowemu sprawy celem jej ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o zmianę tego wyroku przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, a w razie przyjęcia jej do rozpoznania - o jej oddalenie, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Z kolei w myśl art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Przepis ten znajduje zatem zastosowanie zarówno do wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie stanowi oświadczenie woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59 oraz z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131). Ażeby jednak oznaczone zachowanie się uznać za oświadczenie woli (czynność prawną), musi ono w świetle dyrektyw wykładni oświadczeń woli wynikających z art. 65 k.c. wskazywać na zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59). Oświadczenie woli można zatem określić jako zachowanie podmiotu prawa cywilnego, z którego wynika - w kontekście towarzyszących mu okoliczności, zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów - wola (zamiar) dokonania określonej czynności prawnej. W realiach niniejszej sprawy chodzić będzie o zamiar zmiany zasad wynagradzania pracowników wskutek jednostronnej czynności pracodawcy, jaką było wydanie spornego zarządzenia, na którą pracownicy - w sposób dorozumiany - wyrazili zgodę. Propozycja nowych warunków płacowych, aby mogła być uznana za ofertę zmiany tego elementu stosunku pracy, niewątpliwie musi być skierowana do konkretnego pracownika i skonkretyzowana co do wysokości. Sporne zarządzenie tylko wtedy mogłoby być więc uznane za oświadczenie woli

pracodawcy o przyznaniu pracownikom wyższych wynagrodzeń, gdyby w świetle dyrektyw wynikających z art. 65 k.c. zachowanie w postaci jego wydania wskazywało na zamiar strony pozwanej przyznania konkretnemu pracownikowi konkretnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku specjalnego od wskazanej daty. Takiego zamiaru nie można dopatrzeć się już w samej treści tego zarządzenia.

W myśl zarządzenia, w pozwanym Inspektoracie „ustalono tabelę dodatków specjalnych” (załącznik nr 1), przy czym postanowiono, że wysokość tych składników płacowych będzie obowiązywać w danym roku budżetowym, a w razie niewykorzystania środków przyznanych na dany rok budżetowy wysokość dodatków może ulec zwiększeniu przy wypłacie wynagrodzeń za grudzień danego roku. Poza tym zarządzenie „ustalało tabelę płac” dla pracowników korpusu służby cywilnej (załącznik nr 2). W tej „tabeli płac” wyróżniono 9 kategorii zaszeregowania. Do każdej z tych kategorii została przyporządkowana minimalna, średnia i maksymalna wartość mnożnika kwoty bazowej. Jednocześnie w tabeli podano wysokość kwoty bazowej (1.874 zł) i na podstawie iloczynu kwoty bazowej oraz mnożnika określono „funkcjonalność” (wysokość wynagrodzenia), odpowiadającą poszczególnym kategoriom zaszeregowania według wartości minimalnej, średniej i maksymalnej. Z tabeli płac nie można w żaden sposób odczytać, jaka wysokość wynagrodzenia jest przypisana do konkretnych stanowisk pracy funkcjonujących w pozwanym Inspektoracie. Nie odsyła ono także do treści innego, wcześniej opracowanego (w 2008 r.) dokumentu zatytułowanego „Wyniki wartościowania stanowisk pracy w Wojewódzkim Inspektoracie Inspekcji Handlowej w G.”, w którym można by odnaleźć podstawy do takiego przyporządkowania i tylko, gdy chodzi o wartość minimalną. Na podstawie treści zarządzenia nie można zatem zaakceptować poglądu Sądu Okręgowego, że oświadczenie pozwanego pracodawcy wyrażone w formie spornego zarządzenia „przybrało postać definitywnego określenia stawek minimalnych wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków specjalnych”, co byłoby równoznaczne z zamiarem wywołania skutku prawnego w postaci przyznania takich kwot pracownikom zatrudnionym na konkretnych stanowiskach.

Przyjęciu, że zarządzenie miało wyrażać zamiar pracodawcy przyznania konkretnych kwot podwyżek pracownikom zatrudnionym na konkretnych stanowiskach sprzeciwia się także zakres uprawnień osoby je wydającej do kształtowania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u pozwanej. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa w drodze rozporządzenia - w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów - minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra (art. 77³ § 1 k.p.). W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77³ k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Stosownie natomiast do art. 99 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Prezes Rady Ministrów określa w drodze rozporządzenia, między innymi, wykaz stanowisk urzędniczych, z podziałem na grupy stanowisk oraz mnożniki do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej - kierując się charakterem pracy wykonywanej przez członków korpusu służby cywilnej i potrzebą zapewnienia odpowiedniego poziomu wykonywania przez nich zadań. W oparciu o tę podstawę Prezes Rady Ministrów wydał rozporządzenie z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalenia wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej, w którym ustalił tabele grup stanowisk urzędniczych (załącznik nr 1), tabele mnożników kwoty bazowej dla poszczególnych grup stanowisk urzędniczych służące do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego członków korpusu służby cywilnej (załącznik nr 2) oraz tabelę stopni służbowych urzędników służby cywilnej i odpowiadających im mnożników kwoty bazowej służących do ustalenia wysokości dodatku służby cywilnej (załącznik nr 3). Rozporządzenie to jest miarodajne przy dokonywaniu

ocen prawnych w rozpoznawanej sprawie, choć aktualnie już nie obowiązuje (zostało zastąpione rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 125, które weszło w życie z dniem 2 lutego 2016 r.). Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. nie tylko różnicuje wysokość mnożników kwoty bazowej w zależności od rodzaju urzędu (pracodawcy), w którym jest zatrudniony członek korpusu służby cywilnej (tabele I-III załącznika nr 2) i w zależności od grupy stanowisk, do której jest przypisane stanowisko piastowane przez konkretną osobę (1-wyższe stanowiska w służbie cywilnej, 2-stanowiska średniego szczebla zarządzania w służbie cywilnej, 3-stanowiska koordynujące/samodzielne w służbie cywilnej, 4-stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej albo 5-stanowiska wspomagające w służbie cywilnej). Określa ono także wysokość tych mnożników w postaci „widełek” (o znacznej rozpiętości), które wyznaczają dolną (minimalną) i górną (maksymalną) wartość mnożnika kwoty bazowej. Sposób, w jaki wysokość mnożników została określona w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów oznacza, że poszczególnym pracodawcom „budżetowym”, zatrudniającym członków korpusu służby cywilnej, zostawiono pewien margines swobody w kształtowaniu wewnętrznej siatki płac (w ustalaniu poziomu wynagrodzeń obowiązujących w konkretnej jednostce sektora finansów publicznych). Jednakże, z uwagi na szczególne zasady prowadzenia gospodarki finansowej obowiązujące tych pracodawców, należy stwierdzić, że ustalenie w tych jednostkach wysokości płac (mnożników kwoty bazowej) jest w znacznej mierze determinowane wysokością przyznanych im z budżetu państwa środków przeznaczonych na realizację wypłat wynagrodzeń (i świadczeń okołopłacowych). Innymi słowy, pracodawca „budżetowy” może realizować politykę podwyżki wynagrodzeń jedynie w granicach wyznaczonych wysokością przyznanych środków budżetowych, którymi dysponuje w danym roku. Dlatego w piśmiennictwie nie bez powodu zwraca się uwagę, że pracodawca zatrudniający członków korpusu służby cywilnej, z uwagi na funkcjonujący w tym obszarze „sztywny system płac”, jest w praktyce całkowicie pozbawiony wpływu na prowadzenie polityki płac w urzędzie albo taki wpływ jest w istotnym stopniu ograniczony (por. M. Mazuryk (w:) Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, Warszawa 2013, uwagi do art. 87 oraz K. Walczak: Komentarz do ustawy o służbie

cywilnej (w:) Prawo urzędnicze. Komentarz, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, teza 8 do art. 87). W konsekwencji nie można przypisać zamiaru wywołania przez wydanie zarządzenia skutku w postaci przyznania pracownikom wyższych wynagrodzeń, jeżeli pracodawca budżetowy nie dysponuje środkami budżetowymi na ich realizację.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że zamiarem pozwanego wydającego sporne zarządzenie nie było „natychmiastowe i bezwarunkowe” przyznanie pracownikom (powodom) podwyżek płac. Tym samym zarządzenie to nie może być uznane za oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie zmiany wysokości ich wynagrodzenia, bo zamiaru wywołania takiego skutku zachowaniu pracodawcy przypisać nie można. Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 9 czerwca 2016 r., wydanym w sprawie III PK 134/15 o analogicznym stanie faktycznym i prawnym, że zarządzenie to miało raczej charakter pomocniczy przy procesie wartościowania stanowisk pracy, ułatwiając prowadzenie zgodnej z tym procesem polityki płacowej wraz z napływem niezbędnych do tego środków budżetowych.

Z tej przyczyny (naruszenia art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym orzeczeniu jest wadliwe, co powoduje jego uchylenie w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie Sądowi odwoławczemu sprawy do ponownego rozpoznania. W tej sytuacji tracą na znaczeniu pozostałe dwa zarzuty podniesione w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. (dotyczące obrazy art. 42 k.p. oraz art. 25 ust. 4 pkt 2 i ust. 9 ustawy o służbie cywilnej), co zwalnia Sąd Najwyższy z przeprowadzania ich szczegółowej oceny.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji, pozostawiając Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 108 § 2 k.p.c.