

Wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych i żołnierzy zawodowych – wybrane zagadnienia

1. Uwagi wstępne

W prawie pracy wygaśnięcie jest jednym ze sposobów ustania stosunku pracy. Odróżnia je to, że zakończenie stosunku pracy następuje z momentem zaistnienia zdarzenia prawnego. Wygaśnięcie zachodzi z mocy prawa, a nie z woli stron, która może być ujawniona w wyniku złożenia odpowiedniego oświadczenia woli. Przyjmuje się, że chodzi o zdarzenia, które nie są czynnościami prawnymi, wywołują bowiem skutki prawne niezależne od zachowania się podmiotów prawa. Zaliczamy do nich zdarzenia, które są niezależne od woli stron stosunku pracy (lub strony stosunku pracy), albo takie, które są wywołane ich wolą, lecz ukierunkowaną na osiągnięcie innego celu niż wygaśnięcie stosunku pracy¹. Należy również podkreślić, że skutek w postaci wygaśnięcia następuje niezależnie od woli stron i składania jakichkolwiek oświadczeń woli². Owe zdarzenia określone są w prawie pracy w sposób wyczerpujący i strony stosunku pracy nie mogą ich ani modyfikować, ani rozszerzać lub ustalać ich w drodze umowy. Wygaśnięcie bowiem może nastąpić tylko w przypadkach określonych przez prawo³.

W powszechnym prawie pracy określa się cztery rodzaje przyczyn powodujących wygaśnięcie stosunku pracy: śmierć pracownika, śmierć pracodawcy, nieobecność pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania przez okres trzech miesięcy, niezgłoszenie się do pracy w ciągu 7 dni pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji z wyboru. Jest to jednak otwarty katalog, gdyż przepis art. 63 k.p. stanowi, że umowa o pracę może wygasnąć także w przypadkach określonych w przepisach szczególnych. Z przedstawionych okoliczności wynika, że są to takie zdarzenia, których zaistnienie jest niezależne od woli stron stosunku pracy, albo takie, które są związane z wolą jednej ze stron.

¹ Por. L. Florek, *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 215; E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006, s. 19.

² A. Sobczyk, [w:] *idem* (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 335.

³ W. Muszalski, [w:] *idem* (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 154.

Pragmatyki pracownicze, które zasadniczo regulują status pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, powołania oraz wyboru, określają zamknięte katalogi wielu innych rodzajów okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Należą do nich: 1) odmowa złożenia ślubowania, 2) prawomocne orzeczenie kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby cywilnej lub kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie trzech lat od ukarania lub kary wydalenia z zawodu nauczycielskiego; 3) prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; 4) prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu, lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych, lub prawomocne orzeczenie środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego; 5) upływ trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania; 6) upływ trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności lub odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności; 7) stwierdzenie, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w ustawie; 8) śmierć pracownika. Wymienione przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy dotyczą w szczególności pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, część z nich odnosi się także do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę⁴.

Cechą wspólną większości przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jest utrata gwarancji wykonywania zadań, co przemawia za koniecznością natychmiastowego pozbawienia określonej osoby statusu wykonywania określonego zawodu, pełnienia określonej funkcji. Przede wszystkim o braku takich gwarancji można mówić wtedy, gdy w trakcie zatrudnienia przestają być spełniane tzw. rygory selekcyjne. W tych sytuacjach bez potrzeby podejmowania jakichkolwiek czynności prawnych mających na celu doprowadzenie do ustania stosunku pracy dochodzi do jego wygaśnięcia⁵.

Zakończenie stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia następuje z momentem zaistnienia zdarzenia prawnego określonego przez prawo, a więc wygaśnięcie zachodzi z mocy prawa. Z chwilą zaistnienia faktu prawnego powodującego według ustawy ten skutek zawsze następuje wygaśnięcie. Skutku tego żadna ze stron nie może uchylić.

2. Wygaśnięcie stosunku służbowego

Pragmatyki służbowe regulujące status zatrudnienia funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych oraz żołnierzy zawodowych nie określają wprost sposobów (trybów) ustania stosunku służbowego, tak jak ma to miejsce w przypadku ustania

⁴ Zob. art. 70 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1233; art. 26 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1762.

⁵ Z. Góral, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 235.

stosunku pracy (art. 30 k.p.). W art. 30 k.p. mowa jest o tym, że do rozwiązania umowy o pracę dochodzi w wyniku porozumienia stron, wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odrębnie zaś są wymienione okoliczności powodujące wygaśnięcie umowy o pracę. Pragmatyki służbowe posługują się odmiennymi określeniami, jak: „funkcjonariusza zwalnia się ze służby”, „funkcjonariusza można zwolnić ze służby”, „zwolnienie następuje po upływie...”, „zwolnienie ze służby nie może nastąpić przed upływem...”, „wystąpienie ze służby”, „funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży...”, „zwolnienia ze służby dokonuje...”, „stosunek służbowy wygasa”. W niektórych pragmatykach służbowych dodatkowo użyto jeszcze innego sformułowania: „zwolnienie ze służby następuje w drodze rozwiązania stosunku służbowego” (art. 43 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej⁶) lub „rozwiązanie stosunku służbowego następuje przez wydanie rozkazu personalnego o zwolnieniu ze służby” (art. 76 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa⁷). Przegląd przepisów pragmatyk służbowych pozwala zauważyć, że nie przewiduje się w nich trybu rozwiązania stosunku służbowego w drodze porozumienia stron lub rozwiązania stosunku służbowego na podstawie oświadczenia woli funkcjonariusza ani zwolnienia ze służby w trybie natychmiastowym. Na tle tych unormowań nie jest łatwo rozstrzygnąć, czy posługując się formułą „zwolnienie ze służby”, zamiarem ustawodawcy było określenie momentu złożenia oświadczenia woli czy jego skutku prawnego w postaci ustania stosunku służbowego, czy wreszcie określenie rodzaju czynności prawnej⁸?

Podstawowym sposobem ustania stosunku służbowego w pragmatykach służbowych jest zwolnienie ze służby, które należy rozumieć jako jednostronną czynność prawną organu administracji publicznej w postaci wydania decyzji powodującej zakończenie stosunku służbowego. Decyzja w sprawie zwolnienia ze służby ma charakter decyzji administracyjnej, która podlega zaskarżeniu do sądu administracyjnego.

W niektórych pragmatykach służbowych ustanie stosunku służbowego następuje również w drodze wygaśnięcia z mocy wystąpienia określonych w nich zdarzeń prawnych (ustawa o SW⁹, ustawa o SG¹⁰, ustawa o PSP, ustawa o KAS¹¹, ustawa o CBA¹², ustawa o ABW i AW¹³, ustawa o SOP, ustawa o obronie ojczyzny¹⁴, ustawa o SKW

⁶ Tj. Dz. U z 2021 r. poz. 1940, dalej: ustawa o PSP.

⁷ Tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 575, dalej: ustawa o SOP.

⁸ Szerzej na ten temat zob. W. Witoszko, *Ochrona trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych*, Białystok 2019, s. 30 i n.

⁹ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1064.

¹⁰ Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1060.

¹¹ Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 813.

¹² Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1671.

¹³ Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 557.

¹⁴ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie ojczyzny, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 655.

i SWW¹⁵). W części pragmatyk służbowych regulacje katalogów okoliczności, które powodują wygaśnięcie stosunku służbowego, obejmują zasadniczo trzy rodzaje przyczyn: 1) nieobecność w służbie przez okres powyżej 3 miesięcy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 97 ustawy o SW, art. 64 ustawy o CBA; art. 61 ustawy o ABW i AW); 2) śmierć funkcjonariusza (art. 97 ustawy o SW; art. 33 ust. 3d ustawy o Policji¹⁶; art. 45a ustawy o SG; art. 65 ustawy o CBA; art. 61 ustawy o ABW i AW; art. 182 ustawy o KAS, art. 115 ustawy o SOP; art. 20 ustawy o SKW i SWW; w art. 43a ustawy o PSP; art. 128 ust. 10 ustawy o obronie ojczyzny – występuje także przesłanka uznania za zmarłego¹⁷, która dotyczy także funkcjonariusza SOP – art. 115 ustawy o SOP); 3) stwierdzenie zaginięcia funkcjonariusza (art. 97 ustawy o SW; art. 33 ust. 3d ustawy o Policji; art. 115 ustawy o SOP; art. 20 ustawy o SKW i SWW; art. 128 ust. 10 pkt 3 ustawy o obronie ojczyzny). Wynika z tego, że jest to podobny rodzaj okoliczności, które powodują wygaśnięcie stosunku pracy według kodeksu pracy. Z natury rzeczy w służbach zmilitaryzowanych nie wchodzi w grę przesłanka śmierci pracodawcy.

Swoistą regulację rozbudowanego katalogu okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku służbowego określa ustawa o SW, która oprócz trzech wyżej wymienionych przesłanek reguluje także szereg innych. Z jej art. 97 wynika, że stosunek służbowy funkcjonariusza wygasa w przypadku: 1) ostatecznego orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby; 2) prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby; 3) nieukończenia kursu przygotowawczego, o którym mowa w art. 62c ust. 1; 4) nieuzyskania pozytywnej opinii, o której mowa w art. 62c ust. 3; 5) niepodjęcia studiów, o których mowa w art. 62a pkt 1¹⁸; 6) skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności, jeżeli wykonanie tej kary nie zostało warunkowo zawieszona; 7) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślnie popełnione przestępstwo skarbowe; 8) orzeczenia prawomocnym wyrokiem sądu środka karnego pozbawienia praw publicznych lub środka karnego zakazu wykonywania zawodu funkcjonariusza Służby Więziennej; 9) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego; 10) porzucenia służby przez funkcjonariusza. Przez porzucenie służby należy rozumieć nieusprawiedliwioną nieobecność funkcjonariusza trwającą ponad 10 dni kalendarzowych.

Wiele z wyżej wymienionych okoliczności – w innych pragmatykach służbowych – stanowi podstawę obligatoryjnego zwolnienia ze służby, które oznacza, że w razie

¹⁵ Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1064.

¹⁶ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1882.

¹⁷ Instytucja uznania za zmarłego została uregulowana w art. 29-32 k.c. Zaginiony może być uznany za zmarłego, jeżeli upłynęło lat dziesięć od końca roku kalendarzowego, w którym według istniejących wiadomości jeszcze żył, jednakże gdyby w chwili uznania za zmarłego zaginiony ukończył lat siedemdziesiąt, wystarcza upływ lat pięciu. Uznanie za zmarłego nie może nastąpić przed końcem roku kalendarzowego, w którym zaginiony ukończyłby lat dwadzieścia trzy.

¹⁸ Przesłanki z pkt 3, 4 i 5 zostały dodane do katalogu z art. 97 ustawy o SW w 2018 r., zob. Dz. U. z 2018 r. poz. 730.

ich wystąpienia organ jest zobowiązany do podjęcia decyzji w sprawie zwolnienia funkcjonariusza ze służby. Wymienione okoliczności charakteryzują się tym, że powodują utratę przez funkcjonariusza wymogów kwalifikacyjnych do służby, jak posiadanie obywatelstwa polskiego, psychicznej i fizycznej zdolności do służby, niekaralność czy posiadanie pełni praw publicznych. Z pewnością wystąpienie takich okoliczności uniemożliwia pozostanie funkcjonariusza w służbie. Jest to rozwiązanie podobne do wygaśnięcia stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej z powodu utraty przymiotów do posiadania statusu urzędnika służby cywilnej¹⁹. Niektóre przesłanki wygaśnięcia stosunku służbowego mają na celu usunięcie ze służby osób, których zachowanie godzi w autorytet wykonywanej służby. Leży to zarówno w interesie Służby Więziennej, jak i państwa, na którego autorytet funkcjonariusze tej formacji powoływać się mogą przy wykonywaniu obowiązków służbowych, dotyczy to np. orzeczenia kary dyscyplinarnej²⁰. W literaturze został zgłoszony postulat *de lege ferenda*, aby w pragmatykach służbowych utrata każdego z przymiotów kwalifikacyjnych była stwierdzana w drodze wygaśnięcia stosunku służbowego²¹.

W ustawie o SW zostały uregulowane także innego rodzaju okoliczności, które powodują wygaśnięcie stosunku służbowego i dotyczą okresu pełnienia służby kandydackiej. Odnoszą się one do nieukończenia kursu przygotowawczego, o którym mowa w art. 62c ust. 1 ustawy o SW. Wyjaśnić należy, że na kurs przygotowawczy kieruje się osobę, która ubiega się o przyjęcie do służby kandydackiej i została zakwalifikowana na studia pierwszego stopnia na uczelni oraz spełnia inne wymogi dotyczące przyjęcia do służby kandydackiej. Rektor kieruje na kurs przygotowawczy niezwłocznie po przyjęciu do służby albo pracy, obejmujący szkolenie wstępne, na które składa się wstępna adaptacja zawodowa, kurs przygotowawczy oraz praktyka zawodowa. Szkolenie wstępne ma na celu umożliwienie zdobycia przez funkcjonariusza i pracownika wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zadań służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym albo na stanowisku pracy oraz sprzyjanie jego adaptacji zawodowej. Kolejną przesłanką powodującą wygaśnięcie stosunku służbowego jest niezyskanie pozytywnej opinii, o której mowa w art. 62c ust. 3 ustawy o SW. Jest to opinia służbowa przeprowadzana po ukończeniu kursu przygotowawczego przez funkcjonariusza będącego w służbie kandydackiej. Trzecią przesłanką związaną ze służbą kandydacką jest niepodjęcie studiów, o których mowa w art. 62a pkt 1 ustawy o SW. Okres odbywania studiów jest bowiem okresem służby kandydackiej.

¹⁹ Zob. J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX/el.; W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX/el.

²⁰ Por. wyrok WSA w Białymstoku z 21 czerwca 2016 r., II SA/Bk 181/16, Legalis nr 1537333. Konieczność zapewnienia odpowiedniego wizerunku funkcjonariusza Służby Więziennej jest okolicznością przemawiającą za wygaśnięciem stosunku służbowego – R. Borek-Buchajczuk, *Komentarz do art. 97*, [w:] M. Mazuryk, M. Zoń (red.), *Służba Więzienna. Komentarz*, Warszawa 2013, LEX/el.

²¹ M. Wieczorek, *Charakter prawny stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych*, Toruń 2017, s. 296.

Według art. 97 ust. 3 ustawy o SW wygaśnięcie stosunku służbowego jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku służbowego w rozumieniu ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin²². Potwierdzeniem tego, że wygaśnięcie stosunku służbowego w Służbie Więziennej jest traktowane jak zwolnienie ze służby, jest przyznanie funkcjonariuszowi prawa do odprawy, choć przysługuje ono tylko w niektórych sytuacjach. Według art. 99 ustawy o SW funkcjonariuszowi w służbie stałej, którego stosunek służbowy wygasł na podstawie ostatecznego orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby, przysługuje odprawa. Z kolei funkcjonariuszowi, którego stosunek służbowy wygasł z powodu orzeczenia całkowitej niezdolności do służby, wypłaca się co miesiąc przez okres roku po zwolnieniu ze SW świadczenie pieniężne w wysokości odpowiadającej uposażeniu zasadniczemu wraz z dodatkami o charakterze stałym, pobieranemu na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym (art. 102 ustawy o SW).

Natomiast ustawa o KAS przewiduje jeszcze innego rodzaju okoliczności, które powodują wygaśnięcie stosunku służbowego, są nimi: 1) niezgłoszenie się funkcjonariusza do służby – z upływem 7 dni od dnia: a) doręczenia decyzji o uchyleniu decyzji o zwolnieniu ze służby albo b) doręczenia decyzji o stwierdzeniu nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby, albo c) doręczenia prawomocnego wyroku sądu uchylającego decyzję o zwolnieniu ze służby albo orzeczenia dyscyplinarnego o wydaleniu ze Służby Celno-Skarbowej. Wymienione przesłanki wygaśnięcia stosunku służbowego wynikają z zachowania funkcjonariusza, które polega na niezgłoszeniu się przez funkcjonariusza do służby w określonym terminie, jeżeli skutki prawne decyzji o zwolnieniu ze służby zostały uchylone.

Wygaśnięcie stosunku służbowego w swojej istocie jest tożsame z instytucją wygaśnięcia stosunku pracy na gruncie przepisów prawa pracy. Do ustania stosunku służbowego dochodzi na skutek wystąpienia, przewidzianego przepisami ustawy, zdarzenia, z którym wiąże się wygaśnięcie stosunku prawnego (służbowego). Niektóre ze zdarzeń są takiego samego rodzaju jak w prawie pracy. Zdarzenie prawne to fakt, z którym norma prawna wiąże określone konsekwencje prawne. Zdarzenia dzieli się na zależne od woli człowieka działania oraz na niezależne od tej woli zdarzenia *sensu stricto*. Ze względu na kryterium wywołania skutku prawnego wśród działań wyróżnia się czynności zmierzające do wywołania skutku prawnego oraz inne czyny, które z kolei mogą mieć charakter czynów zgodnych z prawem lub bezprawnych. Do czynności zmierzających do wywołania skutku prawnego należą trzy podstawowe rodzaje zdarzeń: czynności prawne, orzeczenia sądowe i akty administracyjne²³.

²² Tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 723 z późn. zm.

²³ K. Górńska, *Zarys prawa cywilnego*, Warszawa 2018, s. 135-140.

W przypadku pozostałych okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku służbowego, które w innych pragmatykach służbowych uzasadniają zwolnienie ze służby, ustawodawca powinien zdecydować się na ujednoczenie tych rozwiązań między pragmatykami służbowymi. Wymienione okoliczności powodują bowiem także ustanie stosunku służbowego w sposób obligatoryjny. Rodzaj tych okoliczności przemawia bowiem za utratą wymogów kwalifikacyjnych do pełnienia służby. W rezultacie ich wystąpienie powinno doprowadzić do usunięcia funkcjonariusza ze służby, nawet w drodze wygaśnięcia stosunku służbowego, które nie podlega ocenie przełożonego. Trzeba jednak mieć na uwadze, że zakwalifikowanie tych przyczyn jako podstawy wygaśnięcia stosunku służbowego eliminuje możliwość ich badania przez sąd (zaskarżenie aktu stwierdzającego wygaśnięcie stosunku służbowego do sądu nie jest wyraźnie przewidziane w pragmatykach służbowych) oraz uniemożliwia dochodzenie roszczeń przez funkcjonariusza.

3. Forma wygaśnięcia stosunku służbowego

Stwierdzenie wygaśnięcia stosunku służbowego następuje w zróżnicowanej formie: 1) w drodze rozkazu personalnego (ustawa o SG, ustawa o SW, ustawa o ABW i AW, ustawa o SOP, § 3 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z 25 września 2006 r. w sprawie przebiegu służby funkcjonariuszy Wywiadu Wojskowego²⁴); 2) w formie decyzji (ustawa o CBA). Ustawa o KAS nie przewiduje wymogu wydania decyzji lub złożenia jakiegokolwiek oświadczenia woli w sprawie wygaśnięcia stosunku służbowego²⁵. Natomiast w przypadku funkcjonariuszy CBA decyzja stwierdzająca wygaśnięcie stosunku służbowego funkcjonariusza CBA podlega kontroli instancyjnej i sądowej²⁶. Zgodnie z § 21 rozporządzenia z 27 września 2006 r. dotyczącego CBA w decyzji o wygaśnięciu stosunku służbowego zamieszcza się m.in.: podstawę prawną i datę wygaśnięcia stosunku służbowego; uzasadnienie faktyczne i prawne wygaśnięcia stosunku służbowego; pouczenie o przysługującym funkcjonariuszowi środka odwoławczym. Stanowi więc treść identyczną do treści decyzji administracyjnej z art. 107 k.p.a.²⁷ Gdy chodzi o żołnierzy zawodowych, zgodnie

²⁴ Tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 1487.

²⁵ Por. też postanowienie NSA w Warszawie z 17 maja 2012 r., I OSK 2023/11, Legalis nr 1107557; wyrok WSA w Warszawie z 29 czerwca 2011 r., II SA/Wa 891/11, Legalis nr 345100.

²⁶ S. Hoc, P. Szustakiewicz, *Ustawa o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. Komentarz*, 2012, LEX/el., komentarz do art. 65.

²⁷ Decyzja zawiera: 1) oznaczenie organu administracji publicznej; 2) datę wydania; 3) oznaczenie strony lub stron; 4) powołanie podstawy prawnej; 5) rozstrzygnięcie; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne; 7) pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie oraz o prawie do zrzeczenia się odwołania i skutkach zrzeczenia się odwołania; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego pracownika organu upoważnionego do wydania decyzji, a jeżeli decyzja wydana została w formie dokumentu elektronicznego – kwalifikowany podpis elektroniczny; 9) w przypadku decyzji, w stosunku do której może być wniesione powództwo do sądu powszechnego, sprzeciw od decyzji lub skarga do sądu administracyjnego – pouczenie o dopuszczalności wniesienia powództwa, sprzeciwu od decyzji lub skargi oraz wysokości opłaty od powództwa lub wpisu od skargi lub sprzeciwu od

z art. 128 ust. 11 ustawy o obronie ojczyzny, wygaśnięcie stosunku służbowego powoduje, że żołnierza skreśla się z ewidencji wojskowej. Nie ma więc mowy o konieczności wydania określonego aktu, a tym bardziej możliwości odwołania się. Ponownie aktualna pozostaje potrzeba ujednoczenia sytuacji funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych w razie wygaśnięcia ich stosunku służbowego, które powinno być stwierdzone odpowiednim aktem administracyjnym.

4. Podsumowanie

Przegląd unormowań pragmatyk służbowych ujawnia, że przewidują one trzy zasadnicze okoliczności, które powodują wygaśnięcie stosunku służbowego. Zalicza się do nich śmierć funkcjonariusza, zaginięcie funkcjonariusza oraz nieobecność funkcjonariusza przez okres 3 miesięcy z powodu tymczasowego aresztowania. Ustawa o SW oraz ustawa o KAS określają znacznie bardziej rozbudowane katalogi okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku służbowego. W szczególności ustawa o SW, która tak kwalifikuje przyczyny uzasadniające obligatoryjne zwolnienie ze służby w innych formacjach mundurowych. Cechą okoliczności uzasadniających wygaśnięcie stosunku służbowego jest brak możliwości ich oceny przez przełożonego. Dochodzi bowiem do ich ustalenia przez inne uprawnione podmioty. Nie są to także przesłanki ocenne. Wśród nich można wyróżnić przesłanki niezależne od woli stron, zaś część z nich jest uwarunkowana zachowaniem funkcjonariusza i wówczas można mówić także o okolicznościach zawinionych przez niego.

Zwolnienie ze służby może nastąpić z inicjatywy funkcjonariusza, któremu przysługuje prawo do zgłoszenia wniosku o wystąpienie ze służby. Stanowi to wyraz dobrowolności pozostawania w służbie przez funkcjonariusza. Jednakże zgłoszenie przez funkcjonariusza żądania wystąpienia ze służby nie powoduje samodzielnie ustania stosunku służbowego. Taka okoliczność stanowi podstawę do obligatoryjnego zwolnienia funkcjonariusza ze służby w drodze wydania decyzji przez organ. Ograniczenie swobody funkcjonariusza w zakresie rozwiązania stosunku służbowego oraz brak trybu rozwiązania stosunku służbowego za porozumieniem stron jest wynikiem założenia, że rozwiązanie publicznoprawnego stosunku służbowego może nastąpić wyłącznie w drodze jednostronnych czynności władz służbowych, nawet jeżeli byłyby one poprzedzone porozumieniem z funkcjonariuszem²⁸. Oznacza to, że sytuacja obu stron stosunku służbowego nie

decyzji, jeżeli mają one charakter stały, albo podstawie do wyliczenia opłaty lub wpisu o charakterze stosunkowym, a także możliwości ubiegania się przez stronę o zwolnienie od kosztów albo przyznanie prawa pomocy.

²⁸ W ujęciu historycznym w literaturze przedmiotu dotyczącej pracowników pozostających w stosunkach służbowych wyrażany był pogląd, że specyfiką stosunków służbowych jest zasada rozwiązywania tych stosunków wyłącznie w drodze jednostronnych decyzji organów służbowych. Zgłoszenie przez pracownika mianowanego wystąpienia ze służby nie powodowało wprost rozwiązania stosunku służbowego, ponieważ skutek ten następował wyłącznie mocą jednostronnego aktu władzy służbowej. Ujęcie tego rodzaju pozostawało w zgodzie z koncepcją stosunków służbowych jako

jest uregulowana jako równorzędnych podmiotów, ale została ukształtowana w stosunku podporządkowania funkcjonariusza. Jeżeli występuje nierównorzędność interesów stron, to w razie konfliktu interes jednostki musi ustąpić przed interesami ogólnymi, powszechnymi, społecznymi.

Zdarzenia powodujące wygaśnięcie stosunku pracy można podzielić na zależne od woli urzędnika oraz na niezależne od jego woli. Jak trafnie zauważono w literaturze, w związku z tym, że wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, to decyzja pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy nie ma charakteru konstytucyjnego, lecz deklaracyjny, gdyż potwierdza on jedynie fakt nastąpienia ustania zatrudnienia jako następstwa zajścia określonego zdarzenia prawnego²⁹.

Pragmatyki służbowe nie przewidują prawa do roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku służbowego ani nie stanowią o prawie do odwołania się od wydanego aktu stwierdzającego wygaśnięcie stosunku służbowego.

Bibliografia

- Borek-Buchajczuk R., *Komentarz do art. 97*, [w:] M. Mazuryk, M. Zoń (red.), *Służba Więzienna. Komentarz*, Warszawa 2013, LEX/el.
- Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX/el.
- Florek L., *Rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
- Góral Z., [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Górska K., *Zarys prawa cywilnego*, Warszawa 2018.
- Hoc S., Szustakiewicz P., *Ustawa o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. Komentarz*, 2012, LEX/el., komentarz do art. 65.
- Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.
- Jagielski J., Rączka K., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, LEX/el.
- Muszalski W., [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Salwa Z., *Wygaśnięcie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 2.
- Sobczyk A., [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015

stosunków administracyjnoprawnych; o trwaniu takich stosunków powinna decydować wola organu państwowego, nie zaś wola pracownika. W większości pragmatyk sformułowania przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania jasno wskazują, że ustanie tego stosunku następuje – poza przypadkami wygaśnięcia z mocy prawa – w wyniku działania organu – Z. Sypniewski, *Niektóre problemy stabilizacji stosunku pracy pracowników aparatu państwowego*, [w:] W. Piotrowski (red.), *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981, s. 48.

²⁹ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II*, Warszawa-Kraków 1986, s. 142; Z. Salwa, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 2, s. 18.

Sypniewski Z., *Niektóre problemy stabilizacji stosunku pracy pracowników aparatu państwowego*, [w:] W. Piotrowski (red.), *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981.

Wieczorek M., *Charakter prawny stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych*, Toruń 2017.

Witoszko W., *Ochrona trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych*, Białystok 2019.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II*, Warszawa-Kraków 1986.