

**Wyrok z dnia 15 kwietnia 1999 r.**

**I PKN 13/99**

**Naruszenie przepisów "formalnych" dotyczących wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, które było następstwem niezawinionego błędu, nie może być równocześnie kwalifikowane jako uchybienie zasad współżycia społecznego (art. 8 KP).**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Roberta P. przeciwko Szkole Podstawowej w C. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 9 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

W imieniu powoda Roberta P. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 9 listopada 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Krośnie Odrzańskim z dnia 22 lipca 1998 r. [...].

Powód domagał się od Sądu Pracy, by uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest bezskuteczne. W dniu 16 września 1993 r. został on zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej w C. jako nauczyciel. Jeszcze przed złożeniem podania o przyjęcie do szkoły powód złożył (w maju 1993 r.) podanie o przyjęcie do pracy w Urzędzie Celnym. Zatrudnienie w Urzędzie Celnym nastąpiło dopiero po roku. Po ujawnieniu wszakże wcześniejszej karalności powoda za pospolite przestępstwo zwolniono go z tej pracy po 3 miesiącach. Wówczas znowu złożył

podanie o pracę w Szkole Podstawowej w C. i od dnia 1 września 1994 r. został w niej przyjęty do pracy na czas nie określony. W lutym 1997 r. otrzymał karę nagany. W końcu maja 1998 r. powód kilkanaście dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Podobnie powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego (przez kilka tygodni) w maju poprzedniego roku. Dyrektor Szkoły kojarzył to sobie z okresami „wysypu” szparagów, bowiem powód prowadzi działalność gospodarczą, handlując między innymi szparagami. W okresie zwolnienia lekarskiego w maju 1998 r. dyrektor Szkoły spotkał powoda przy pracy na stoisku warzywnym na targowisku w G. Pismem z 30 maja 1998 r. strona pozwana wypowiedziała Robertowi P. umowę o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia „realizację zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań”. Wcześniej pracodawca powziął wiadomość o tym, że powód był karany i w związku z tym wysłał zapytanie o karalność. Pozwany uprzedzał powoda, że jeśli potwierdzi się jego karalność, to go zwolni dyscyplinarnie i radził mu zwolnić się samemu z pracy. Powód wyrokiem z dnia 11 października 1993 r. za dwa przestępstwa z art. 265 § 2 KK został skazany na łączną karę grzywny w kwocie 8.000.000 zł. O skazaniu tym powód nie poinformował pracodawcy. Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) pracodawca ma prawo rozwiązać za trzymiesięcznym wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony, a taka umowa wiązała strony. Okres wypowiedzenia umowy powodowi upłynął dnia 31 sierpnia 1998 r., co oznacza, że „skutkuje wypowiedzenie dopiero na koniec września (art. 30 § 21 KP)”. Zdaniem Sądu Pracy z przepisu art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, że nie jest wymagane uzasadnienie wypowiedzenia (mimo odesłania przewidzianego w art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela, obecnie art. 91c ust. 1). Jednocześnie zakładając pogląd przeciwny, Sąd pierwszej instancji uznał, że pracodawca zasadnie umotywowował decyzję o wypowiedzeniu umowy. Do pracodawcy należy bowiem ocena przydatności nauczyciela. Strona pozwana mogła powołać się na zatajone przed nią ukaranie powoda za pospolite przestępstwo, mogła powołać fakty spóźniania się powoda do pracy, czy też karę nagany wywołaną skargami rodziców. W konsekwencji Sąd Pracy uznał wypowiedzenie umowy za uzasadnione (ze skutkiem na 30 września 1998 r.) i powództwo oddalił.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze w pierwszej kolejności stwierdził, że wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie wystar-

czającym do rozstrzygnięcia sprawy i w oparciu o przeprowadzone dowody poczynił nie budzące wątpliwości ustalenia faktyczne. Zdaniem Sądu drugiej instancji wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest wadliwe, albowiem narusza normę prawną zawartą w art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nie określony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W myśl zaś art. 63 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.) rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach rozpoczyna się z dniem 1 września każdego roku, a kończy się z dniem 31 sierpnia roku następnego. Tak więc okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nie określony powinien kończyć się w dniu 31 sierpnia. Natomiast w niniejszej sprawie Sąd Pracy przyjął, iż skoro oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi w dniu 1 czerwca 1998 r., to termin wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 30 § 2<sup>1</sup> KP, upływa w dniu 30 września 1998 r., czym naruszył przepis art. 27 Karty Nauczyciela. Jednakże w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – biorąc pod uwagę zarzuty postawione powodowi – zasady współżycia społecznego sprzeciwiają się ochronie jego zatrudnienia (art. 8 KP). Powód zataił w chwili zatrudnienia fakt, że toczy się przeciwko niemu postępowanie w sprawie karnej oraz nie poinformował pracodawcy, iż wyrokiem z dnia 11 października 1993 r. został skazany za dwa przestępstwa pospolite opisane w art. 265 § 2 KK z 1969 r. [...]. Ponadto w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim (w maju 1998 r.) pracował na swoim stoisku warzywnym na targowisku w G. Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z dotyczącej powoda opinii dyrektora Szkoły. W konkluzji opinii stwierdzono, iż jest on osobą konfliktową, swoją postawą i zachowaniem „negował podstawowe zasady współżycia społecznego”, doprowadzając do rozłamu i niepokojów wśród zespołu nauczycielskiego. Taka postawa powoda zaostrzała konflikty pomiędzy nauczycielami, co zaburzało proces dydaktyczno-wychowawczy Szkoły. Powód nie oświadczył się co do treści opinii. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zachowanie powoda należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w tym jako godzące w reguły współpracy wszystkich członków grona pedagogicznego, których przestrzeganie należy jednocześnie do prawnych obowiązków pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 KP), jak i do jego powinności moralnych. Naruszenie zaś zasad współżycia społecznego przez pracownika, ponieważ łączy się z oceną w płaszczyźnie reguł natury moralnej, może stanowić

istotne uzasadnienie dla stwierdzenia, że przywrócenie do pracy, jak też zasądzenie odszkodowania, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jakkolwiek nie może to oznaczać „automatycznego przenoszenia oceny dotyczącej zachowania pracownika polegającego na naruszeniu jego obowiązków na sferę uprawnień pracowniczych i kwalifikowania sposobu korzystania z przysługującego pracownikowi prawa (prawa przywrócenia do pracy) jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego”. W sytuacji „gdy powód łamał nie tylko normy prawne ale i reguły o charakterze moralnym, jego powrót do zakładu pracy w wyniku orzeczenia o przywróceniu go do pracy, byłby nie do pogodzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, lecz także pozostawałby w kolizji z zasadami współżycia społecznego”.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi zarzucono, iż narusza on art. 8 KP przez przyjęcie, że zachowanie powoda było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy to właśnie „pozwany naruszył swoim działaniem art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela przez wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, a w zachowaniu powoda brak jest oczywistych i jednoznacznych działań, które mogłyby być podstawą w kierunku oceny naruszenia zasad współżycia społecznego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw kasacja nie mogła zostać uwzględniona. Zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut, iż narusza on art. 8 KP, natomiast wywody uzasadnienia kasacji w gruncie rzeczy sprowadzają się do negowania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę oceny (w aspekcie naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego) i ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy. Krytyka tych ustaleń nie może jednakże być wzięta pod uwagę przez Sąd Najwyższy. Sąd ten bowiem w postępowaniu kasacyjnym rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC). Granice te wyznaczone są zaś głównie przez to w jaki sposób ujęte zostają podstawy kasacyjne (przez które, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, pojmuje się wymienione w kasacji konkretne przepisy prawa, które według skarżącego się zostały naruszone w zaskarżonym wyroku) oraz ich uzasadnienie. W szczególności w uzasadnieniu kasacji podnosi się to, że w istocie powód nie popełnił przestępstwa „pospolitego”, które dyskwalifikuje kandydata do pracy w

zawodzie nauczycielskim, że postępowanie dowodowe nie dawało podstaw dla przyjęcia za prawdziwe twierdzenia, iż w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego pracował na targowisku w G., że negatywna ocena jego pracy oraz to, iż nałożono na niego karę nagany nie powinna być brana pod uwagę oraz, że w ocenie powoda pominięto „fakt wysokiego zaangażowania i pracy z młodzieżą”. Cała ta argumentacja musiała być przez Sąd Najwyższy pominięta przy ocenie zaskarżonego kasacją wyroku, gdyż sprowadza się ona bądź do negowania ustaleń faktycznych wyraźnie przyjętych przez Sąd drugiej instancji bądź też do wskazywania na okoliczności, które nie były brane przez ten Sąd pod uwagę, a to oznacza, iż Sąd ten uznał, że – nawet, gdyby były one prawdziwe – nie mają one znaczenia dla rozstrzygniętej sprawy, a tym samym dokonał w tym zakresie ustalenia faktycznego o charakterze negatywnym. Prowadzi to do wniosku, iż twierdzenie kasacji, że „w zachowaniu powoda brak jest oczywistych i jednoznacznych działań, które mogłyby być podstawą oceny w kierunku naruszenia zasad współżycia społecznego” nie może być przyjęte. Z ustaleń dokonanych przez Sąd drugiej instancji – które są miarodajne dla Sądu Najwyższego, z uwagi na sposób ujęcia podstaw kasacji i ich uzasadnienia. Wynika bowiem, że zachowanie powoda w sposób oczywisty i jednoznaczny kolidowało z szeregiem reguł o charakterze prawnym i pozaprawnym. Wbrew twierdzeniom uzasadnienia kasacji nie jest trafny zarzut, że „w uzasadnieniu wyroku brak jest przedstawienia elementów obiektywizujących pojęcie zasad współżycia społecznego”. Sąd drugiej instancji wprawdzie wyraźnie nie sformułował poszczególnych zasad współżycia społecznego, co do których uznał, że zostały pogwałcone przez powoda, ale odpowiada to tzw. pluralnej koncepcji zasad współżycia społecznego, a ponadto przedstawione w uzasadnieniu wyroku elementy rozumowania w istocie pozwalają na sprecyzowanie reguł (zasad), zwłaszcza moralnych, które naruszył powód domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a później dochodząc przywrócenia do pracy. W świetle ustalonego stanu faktycznego, a także sposobu sprecyzowania oceny poszczególnych elementów stanu faktycznego (zachowania się powoda w różnych okresach), nie jest trafny zarzut, że jest ona subiektywna, czy pozbawiona „elementów obiektywizujących”. Nie jest także trafny zarzut, że skoro strona pozwana działała w sposób niezgodny z prawem, to wobec tego przekreślona zostaje możliwość dokonywania oceny zachowania się powoda w świetle zasad współżycia społecznego. Pozostaje bowiem on w sprzeczności – jeżeli rozumieć go w sposób ogólny – z dotychczasowym orzecnictwem, które stoi na stanowisku, iż żądanie

przywrócenia do pracy może być kwestionowane przy odwołaniu się do art. 8 KP, mimo iż zasadność żądania przywrócenia do pracy zawsze jest związana z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Ponadto wada zachowania się strony pozwanej była następstwem błędnego rozumienia przez nią przepisów dotyczących okresów i terminów wypowiedzenia, czy też pomyłki z jej strony, której nie można kwalifikować jako zachowania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego; doszło tu do naruszenia prawa, ale naruszenie to nie stanowi (równocześnie) naruszenia zasługującego na kwalifikowanie go jako zachowania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Między innymi oznacza to, iż nie ma podstaw do tego, by w rozstrzyganej sprawie istniała możliwość odwoływania się do wypracowanej w orzecznictwie sądowym reguły, że naruszyiciel zasad współżycia społecznego nie może powoływać się skutecznie na to, iż strona kierująca przeciwko niemu swoje żądania również te zasady pogwałciła.

Mając na uwadze powyżej wskazane względy Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====