



Sygn. akt II BP 17/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. S.

przeciwko N. Sp. z o.o.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2011 r.,

skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych z dnia 6 maja 2008 r.,

oddala skargę.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy Sąd Pracy wyrokiem z dnia 6 maja 2008 r. oddalił apelację powoda R. S. od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy dnia 31 stycznia 2008 r. oddalającego powództwo przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o zapłatę 8.536,11 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z

powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia i zasądzonego od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce „na skutek przejęcia” od dnia 1 maja 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ratownika z dnia 21 kwietnia 2006 r., zgodnie z „Porozumieniem w sprawie gwarancji zatrudnienia pracowników N. Spółki z o.o. przejmowanych przez spółki zależne”. Do obowiązków ratownika należy ochrona życia i mienia pracodawcy „w kierunku przeciwpożarowym”. Powód nie wykonywał czynności ochroniarza, ale był zatrudniony w „komórce przeciwpożarowej” i faktycznie wykonywał czynności kierowcy-ratownika. Wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 29 sierpnia 2005 r. powód został skazany na 6 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem wykonania kary na okres próby 2 lat za uszkodzenie ciała syna Ł. przez uderzenie go ręką w głowę, co spowodowało uraz policzka oraz ucha prawego w postaci obrzęknięcia błony bębenkowej ucha i naruszało prawidłowe czynności narządu ciała syna na okres poniżej 7 dni (art. 157 § 2 k.k.). Pozwana Spółka działa na podstawie koncesji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji we zakresie ochrony obiektów. Od nowych pracowników zatrudnianych na stanowisku ratowników pozwana powinna uzyskać zaświadczenia o stanie niekaralności. Jednakże w związku z przejęciem zakładu, nie żądała od powoda zaświadczenia o stanie niekaralności, a on sam nie informował pozwanego pracodawcy o fakcie skazaniu go. W 2007 r. powód został skierowany na miesięczny kurs licencji I stopnia pracownika ochrony fizycznej, odbywający się pod Warszawą na przełomie lutego i marca tego roku. Przed rozpoczęciem kursu powód został poinformowany jedynie o wymaganym wykształceniu podstawowym oraz celu tego kursu, ale nie wiedział, że warunkiem przystąpienia do kursowego egzaminu końcowego jest stan niekaralności. O tym dowiedział się podczas kursu i dopiero wtedy poinformował kierownika ochrony obiektu, w którym był zatrudniony, że nie będzie mógł przystąpić do egzaminu z uwagi na wcześniejsze skazanie wyrokiem karnym. Wyrok ten powód udostępnił przełożonemu, który o fakcie skazania powoda poinformował dyrektora.

Pismem z dnia 25 sierpnia 2007 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując jako jego przyczynę utratę zaufania do powoda z

związku z brakiem lojalności oraz nadużyciem finansowym. Powód ukrył fakt „bycia karanym”, a biorąc udział w kursie świadomie dopuścił się nadużycia finansowego w stosunku do pracodawcy oraz nielojalności polegającej na tym, że pracodawca nie skierował na kurs innego pracownika. Ponadto informacja o przyczynie wyroku karnego podważyła zaufanie zarządu Spółki do powoda. Z uzasadnienia tego wyroku wynikało, że powód jest osobą agresywną i stosującą przemoc wobec ludzi, a jako pracownik pozwanej firmy posiadającej koncesję na ochronę osób i mienia powinien być osobą wyjątkowo opanowaną i radzącą sobie ze stresem tak, aby w trakcie zagrożenia przeprowadzić prawidłowo akcje ratownicze bez użycia przemocy.

Rozpoznając apelację powoda, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który oddalił powództwo, uznając, że o ile pierwsza przyczyna wypowiedzenia, tj. świadome dopuszczenie się przez powoda nadużycia finansowego w stosunku do pracodawcy nie została w sposób należyty wykazana, to druga przyczyna w postaci utraty zaufania ze względu na niepoinformowanie pracodawcy o skazaniu powoda wyrokiem karnym z dnia 29 sierpnia 2005 r. była uzasadniona. Pozwana, zajmująca się ochroną fizyczną i przeciwpożarową baz paliw, należy do szczególnych instytucji, które wymagają wyjątkowo starannego doboru pracowników, a zaufanie pracodawcy może zostać „nadwyreżone” także z powodu okoliczności powstających lub pozostających poza sferą stosunku pracy i uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego, przy rozsądnym ocenianiu przyszłych ewentualnych zachowań powoda, fakt jego skazania wyrokiem za czyn z art. 157 § 2 k.k. (uszkodzenia ciała syna przez uderzenie go ręką w głowę), może wywoływać wątpliwości co do predyspozycji powoda do pracy w stresowych sytuacjach, jakie niewątpliwie niesie za sobą zatrudnienie u pozwanej. Wprawdzie z opisu czynu nie wynika wprost, że powód „jest osobą agresywną i stosującą wobec ludzi przemoc”, jednakże nie można zarzucić pozwanej i Sądowi pierwszej instancji, że poczynili niedopuszczalne uogólnienie, ponieważ z wyroku karnego wynika jednoznacznie, że powód uderzył syna i uszkodził w ten sposób jego ciało. Treść tego wyroku pozwala na dokonanie oceny cech osobowości powoda. Zawarcie w treści wypowiedzenia oceny osoby powoda z punktu widzenia jego przydatności zawodowej, jakkolwiek subiektywne,

nie wykracza poza sferę stosunku pracy, tym bardziej że utrata zaufania była usprawiedliwiona okolicznościami natury obiektywnej. Działanie pracodawcy mieściło się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca wyjaśnił w sposób dostateczny przyczyny utraty zaufania („przekonanie, że uszkodzenie ciała syna w warunkach domowych nie daje należytej gwarancji wykonywania przez niego pracy”), co oznacza, że ocena przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę „nie jest arbitralna czy też oparta na subiektywnych uprzedzeniach”.

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego powód zarzucił naruszenie prawa materialnego w szczególności: 1/ art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i art. 11¹ k.p. oraz art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, 2/ art. 45 § 1 k.p. i art. 11¹ k.p. oraz art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p., oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c., „z którymi zaskarżony wyrok nie jest zgodny”, a także naruszenie „przepisów postępowania - art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c.”. W skardze powołano się na brak możliwości zaskarżenia wyroku w drodze innego środka zaskarżenia, tj. skargą o wznowienie postępowania z uwagi na brak podstaw do wznowienia postępowania, jak również skargą kasacyjną ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia niższą niż 10.000 zł (tj. 8.537 zł). Zaskarżone orzeczenie wyrządziło powodowi szkodę w kwocie 8.536,11 zł - stanowiącej równowartość jego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia (2.845,37 zł x 3), powstałą wskutek oddalenia żądania pozwu co do kwoty 8.536,11 zł, wraz z ustawowymi odsetkami, wskutek „oczywiście błędnego uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione i zgodne z prawem”.

W uzasadnieniu skargi podano, że Sąd Okręgowy z naruszeniem powołanych w jej podstawie przepisów postępowania uchylił się od rozpoznania zarzutu apelacji dotyczącego sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób naruszający art. 11¹ k.p. oraz art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez użycie dyskwalifikującej skarżącego oceny, że jest on „osobą agresywną i stosującą przemoc wobec ludzi”, czego miałby dowodzić fakt skazania go wyrokiem sądu

karnego. Zdaniem skarżącego, takie sformułowanie było oczywistym wykroczeniem przez pracodawcę poza rzeczową potrzebę podania ocenie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, co stanowi naruszenie jego dóbr osobistych w postaci prawa do ochrony czci i godności, a także zawiera niedopuszczalne uogólnienie uwłaczające godności i jego przydatności zawodowej. Ponadto Sąd Okręgowy uznał za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia „utrata zaufania” wynikającą z faktu skazania skarżącego za popełnienie czynu niemającego związku ze stosunkiem pracy i nie został spełniony wymóg, by utrata zaufania znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej, a nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

W konsekwencji skarżący wniósł o uznanie zaskarżonego wyroku za niezgodny z prawem oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W utrwalonej judykaturze, przyjmuje się, że stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia musi polegać na oczywistej obrazie prawa. Taką kwalifikowaną wadą nie jest wybór jednej z możliwych interpretacji zastosowanych przy orzekaniu przepisów prawa. Niezgodność prawomocnego orzeczenia z prawem powinna wynikać z oczywistych błędów sądu, spowodowanych kwalifikowanym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa. Orzeczenie niezgodne z prawem to orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej. Niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi zatem mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2010 r., IV CNP 114/09, LEX nr 603894).

Tego typu kwalifikowanych wad nie można jednoznacznie przypisać zaskarżonemu wyrokowi, jakkolwiek istotnie kontrowersyjna wydaje się kontestowana w skardze wykładnia art. 45 § 1 k.p. oraz uzasadnionej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania „w związku z brakiem lojalności” i niepoinformowaniem pracodawcy o skazaniu za przestępstwo „uszkodzenia ciała syna w warunkach domowych” przez powoda (pracownika), które to okoliczności, nie były sprawdzone przez pracodawcę w dacie zatrudnienia ani przejęcia w trybie art. 23¹ k.p. pracownika (skarżącego) oraz nie były mu wyraźnie wskazane lub wymagane jako konieczny warunek dalszego pozostawania w zatrudnieniu na stanowisku ratownika-kierowcy „strażackiego wozu bojowego” w przypadku skazania go w trakcie zatrudnienia za przestępstwo „pobicia osób bliskich”. Tego typu sporna okoliczność została ujawniona dopiero w okresie skierowania skarżącego w celu nabycia wyższych kwalifikacji zawodowych. Wbrew przyjętej w zaskarżonym orzeczeniu restrykcyjnej wykładni uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, pracownik, który nie znał wymagania stanu niekaralności jako warunku nawiązania lub pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą-koncesjonowaną firmą świadcząca usługi ochrony osób i mienia, która z własnego zaniechania lub zaniedbania nie uprzedziła lub nie zapoznała go z takim warunkiem nawiązania lub pozostawania w stosunku pracy, nie ma obowiązku z własnej woli lub z „odwagi cywilnej” uprzedzić albo donieść pracodawcy o stanie swojej karalności bądź o innych („prywatnych”) danych lub okolicznościach, które nie pozostają w bezpośrednim, a przed wszystkim znanym pracownikowi związku przyczynowym lub normatywnym wykluczającym zatrudnienie lub pozostawanie w stosunku pracy. Tylko wtedy, gdy pracownik zna wymaganie stanu niekaralności jako konieczny warunek podjęcia zatrudnienia lub utrzymania (pozostawania) w stosunku pracy i ukrywa przed pracodawcą tę istotną okoliczność dla realizacji konkretnego stosunku pracy, możliwa, usprawiedliwiona lub zasadna jest akceptacja zastosowania wobec niego wypowiedzenia stosunku pracy lub innej sankcji wyraźnie unormowanej szczególnymi przepisami prawa pracy. Możliwości takie „biegną” od daty powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach wykluczających dalsze zatrudnianie pracownika. W szczególności należy wskazać, że popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 2

k.p.). Nie jest to uzależnione od powiadomienia pracodawcy przez pracownika o przypadku popełnienia takiego przestępstwa lub fakcie skazania, bo 1-miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę biegnie od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o takiej okoliczności. W drodze wniosku *a maiori ad minus* popełnienie tego typu przestępstwa może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale tylko wtedy gdy dyskwalifikuje pracownika do dalszego zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie co najmniej kontrowersyjna była kwalifikacja prawna przypadku jednorazowego „uszkodzenia ciała syna w warunkach domowych”, które naruszało prawidłowe czynności narządu ciała syna na okres poniżej 7 dni (art. 157 § 2 k.k.) jako przestępstwa, które dyskwalifikowało skarżącego do dalszego zatrudnienia na stanowisku ratownika-kierowcy „strażackiego wozu bojowego z tej jakoby oceny, że skarżący wskutek wymienionego incydentu może być agresywny i stosować przemoc wobec innych ludzi w warunkach służbowych.

Pomimo ocenionej przez Sąd Najwyższy jako nadmiernie restrykcyjnej wykładni przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na gruncie art. 45 k.p., dokonanej w zaskarżonym wyroku, nie było podstaw i możliwości uwzględnienia skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku dlatego, że w postępowaniu o stwierdzenie niezgodności prawem prawomocnego wyroku Sąd Najwyższy nie ma obowiązku ani możliwości wyręczenia skarżącego z precyzyjnego formułowania podstaw, wskazania wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz uzasadnienia wniosków tego nadzwyczajnego środka zaskarżenia w taki sposób, aby kwalifikowane wady zaskarżonego orzeczenia nie podlegały żadnym wątpliwościom i były *prima facie* widoczne od razu, bez wnikania w nieujawnione w skardze szczegóły sprawy, a w szczególności, aby nie wymagały domyślenia się lub uzupełniania argumentów skarżącego lub dokonywania pogłębionej analizy prawnej lub prawniczej spornych okoliczności sprawy. Sąd Najwyższy miał ponadto na uwadze to, że sam skarżący - wskutek wyboru roszczenia odszkodowawczego w miejsce pierwotnego żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym - utracił możliwość zweryfikowania występujących w sprawie kontrowersji prawnych i prawniczych w postępowaniu kasacyjnym z uwagi na ograniczoną - wskutek dokonanego wyboru roszczenia odszkodowawczego - wartość przedmiotu sporu i

przedmiotu zaskarżenia do kwoty poniżej dziesięciu tysięcy złotych (art. 398² § 1 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.