



Sygn. akt II PK 105/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Hajn
SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa K. C.
przeciwko A. Spółce z o.o. w Z.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.
z dnia 10 grudnia 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i przyznaje od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 11 września 2013 r. zasądził od
pозwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 22.950 zł za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i oddalił żądanie przywrócenia powoda do pracy. Sąd ustalił, że powód zatrudniony był przez pozwaną A. Sp. z o.o. w Z. od dnia 1 marca 2010 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inżyniera ds. utrzymania sieci. W dniu 22 maja 2012 r. powód stawił się w miejscu pracy w biurze pozwanej w P., mając przy sobie dwa noże, którymi zaatakował współpracownika, wykrzykując jednocześnie w jego kierunku groźby pozbawienia życia. Zagrożony atakiem współpracownik uciekł, ratował się, skacząc z balkonu. Z kolei zawiadomieni jego krzykiem inni pracownicy pozwanej pozamykali się w pokojach. Powód po tym zdarzeniu uciekł z budynku. Następnie na portalu społecznościowym dokonał wpisy zawierające groźby wobec pracowników pozwanej oraz pracodawcy. Po pewnym czasie powód ponownie próbował dostać się do budynku wykrzykując groźby pod adresem pracowników pozwanej. Policja zatrzymała powoda jak uciekał spod biur pozwanej. Po tym zdarzeniu powód został umieszczony w Klinice Psychiatrii Dorosłych Uniwersytetu Medycznego w P., gdzie przebywał do 4 października 2012 r. z rozpoznaniem schizofrenia, zespół paranoidalny. U powoda rozpoznano również uzależnienie mieszane od alkoholu i narkotyków. W chwili podjęcia opisanych zachowań powód z powodu ostrej psychozy miał zniesioną zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swoim postępowaniem. Nie zostało jednocześnie wykazane, że dniu 22 maja 2012 r. powód działał pod wpływem alkoholu lub narkotyków. W dniu 6 czerwca 2012 r. pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę podano: 1) naganne zachowanie w pracy, godzące w spokój i porządek, polegające na groźeniu współpracownikom w dniu 22 maja 2012 r. nożami wniesionymi na teren biura A. Spółka z o.o. w P.; 2) zaatakowanie nożami współpracownika pana M. P. w sposób stanowiący realne zagrożenie utraty przez niego życia, co jako przestępstwo podlegające odpowiedzialności karnej uniemożliwia dalsze zatrudnianie, 3) umieszczenie w dniu 22 maja 2012 r. na portalu społecznościowym Facebook gróźb wobec pracowników spółki oraz pracodawcy takich jak, „M. P. – K. T.! Uciekł mi grubas właśnie z A.! Tam jest ich więcej! Całe A. ma splonąć!”

Prawomocnym postanowieniem z dnia 27 grudnia 2012 r. prokurator Prokuratury Rejonowej w P. umorzył postępowanie przygotowawcze prowadzone przeciwko powodowi podejrzanemu m.in. o to, że w dniu 22 maja 2012 r. w P., trzymając w ręce dwa noże, groził słownie M. P. pozbawieniem życia, które to groźby wzbudziły u pokrzywdzonego uzasadnioną obawę, że zostaną spełnione, wobec stwierdzenia, że sprawca nie popełnił przestępstwa, gdyż z przyczyn chorobowych (ostra psychoza) miał zniesioną zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swoim postępowaniem.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził na wstępie, że okoliczności sprawy mogły rodzić wątpliwość czy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało skutecznie złożone powodowi w dniu 6 czerwca 2012 r. Niemniej z uwagi na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę przez pełnomocnika powoda w terminie, Sąd uznał fakt skutecznego rozwiązania z powodem stosunku pracy za przyznany. Sąd stwierdził, że żadna z podstaw wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie okazała się trafiona. Podkreślił, że chociaż zachowania powoda w dniu 22 maja 2012 r. były zachowaniami bezprawnymi, to nie można ich zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani jako przestępstwa, ze względu na brak winy po stronie powoda. Sąd Rejonowy stwierdził, że podniesiona przez pozwaną okoliczność, że powód sam doprowadził się do stanu psychozy na skutek uzależnienia od alkoholu, narkotyków i gier komputerowych nie miała wpływu na ocenę zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ zarzuty z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie dotyczyły niehigienicznego trybu życia powoda, którego skutkiem były zachowania z dnia 22 maja 2012 r. Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Jednocześnie, mając na względzie rozmiar terroru spowodowany przez powoda wobec współpracowników, niezależnie od poprawy stanu jego zdrowia, ocenił, że restytucja zatrudnienia powoda skutkowałaby nadmiernym naruszeniem interesów pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła pozwana, zarzucając naruszenie art. 477 k.p.c. w zw. z art. 56 § 2 k.p. oraz art. 8 k.p. poprzez

zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda wbrew zasadom współzycia społecznego odszkodowania w kwocie 22.950 zł oraz dodatkowo naruszenie art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 10 grudnia 2013 r. oddalił apelację. Podzielił ustalenia Sądu Rejonowego i przyjął je za własne. Podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Pozwana natomiast podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, posiadając wiedzę o tym co się stało z powodem po zdarzeniu, jakie miało miejsce w dniu 22 maja 2012 r. Sąd Okręgowy za chybiony ocenił zarzut naruszenia art. 8 k.p. po pierwsze dlatego, że pozwana nie wskazała, czy chodzi o sprzeczność żądania powoda ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy z zasadami współzycia społecznego. Po drugie, pozwana nie wskazała jakie zasady współzycia społecznego zostały naruszone przez Sąd I instancji. Sąd Okręgowy stwierdził, ponadto, że trudno powoływać się na art. 8 k.p. w sytuacji gdy pracownik dopuścił się naruszeń będąc w stanie niepoczytalności, której oczywiste symptomy zostały zupełnie zignorowane przez pracodawcę rozważającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie:

art. 11¹, art. 15, art. 94 pkt 4 oraz 10 k.p. co do określenia obowiązków pracodawcy względem pozostałych pracowników przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym,

art. 100 § 2 pkt 6 k.p. co do braku uwzględnienia, iż podstawowym obowiązkiem powoda jako pracownika było przestrzeganie przez niego zasad współzycia społecznego i nie wprowadzanie się w stan uzależnienia alkoholowego, narkotycznego oraz uzależnienia od gier komputerowych skutkującego głęboką pogardą dla życia i zdrowia współpracowników czego finalnym skutkiem był podjęty atak z użyciem przemocy,

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. co do braku uwzględnienia, iż „zawinienie” i „poczytalność” pracownika nie są elementami konstrukcyjnymi przepisu a ich

uwzględnianie wynika z dotychczasowo stosowanej interpretacji rozszerzającej normy wywiedzionej z przepisu, przy czym prawidłowa interpretacja normy nie powinna wyłączać uznania ew. zachowania pracownika jako ciężko naruszającego podstawowe obowiązki pracownicze w sytuacji gdy następują okoliczności wyłączające możliwość przypisania mu winy jednakże gdy sam czyn pozostaje rażąco bezprawny,

art. 8 k.p. co do uznania, iż w przypadku powoływania się na podstawową zasadę współżycia społecznego - prawa do życia i zdrowia oraz obowiązku przestrzegania prawa do życia i zdrowia innych - istnieje obowiązek szczegółowego powołania się na brzmienie zasady a ponadto, iż naruszenie warunków rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym wyłącza możliwość zastosowania tego przepisu celem odparcia roszczenia pracownika o zapłatę odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zdaniem Sądu Najwyższego skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności należało rozważyć zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem skarżącego z przepisu tego nie wynika konieczność wystąpienia przesłanki winy, gdyż jako „ciężkość” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może być kwalifikowane zachowanie pracownika nacechowane rażąco bezprawnością. Tym samym zaprezentowano pogląd, iż niepoczytalność nie wyłącza możliwości przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to niewątpliwie pogląd błędny. Bowiem już od samego początku wejścia w życie przepisów kodeksu pracy zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że konieczną przesłanką zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest wina pracownika.

Sąd Najwyższy wielokrotnie i jednolicie stwierdzał ponadto, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (zob. np. wyroki z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK

21/10, Lex Polonica nr 2793042). Tak więc w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy.

W związku z powyższym konieczne jest odniesienie się do wpływu niepoczytalności na ocenę możliwości przypisania sprawcy winy. Podkreślenia wymaga, że w ustalonych okolicznościach sprawy, które nie były kwestionowane przez stronę skarżącą pracownik w chwili popełnienia czynu był niepoczytalny z uwagi na rozpoznaną chorobę psychiczną w postaci schizofrenii paranoidalnej. W tej sytuacji bez znaczenia dla możliwości przypisania powodowi winy pozostają przyczyny tej choroby (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 76/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 237). Stan niepoczytalności nie wynikał bowiem z powodu użycia środków odurzających ale z powodu choroby psychicznej. Niezasadny okazał się więc zarzut naruszenia art. 100 § 2 k.p., jak powołanie w skardze orzecznictwa dotyczącego wprowadzenia się w stan odurzenia alkoholowego. Tak więc nie zachodzi w tej sytuacji przesłanka odpowiedzialności przewidziana w art. 425 § 2 k.c., która mogłaby mieć zastosowanie poprzez art. 300 k.p. W tak jednoznacznie ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy rozstrzygnięcia wymagało, czy stan niepoczytalności może pozostać bez wpływu na ustalenia dotyczące winy powoda. Problem powyższy jest dosyć oczywisty. Bowiem i w tym przypadku już od dawna stanowisko doktryny i orzecznictwa jest jasne i zgodne. Twierdzi się więc, że stan niepoczytalności wyłącza winę pracownika i tym samym jego odpowiedzialność opartą na tej przesłance (W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa – Wrocław 1975, s. 180).

Akceptując powyższe poglądy należało więc przyjąć, że w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi to, że stan niepoczytalności powoda wykluczał możliwość przypisania mu winy, stanowiącej konieczną przesłankę zastosowania tego przepisu. Z tego powodu niezasadniony okazał się więc zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jedynie na marginesie, gdyż w skardze kasacyjnej nie podniesiono takiego zarzutu, należy zauważyć, że stan świadomości może oznaczać, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w ogóle nie zostało złożone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2010 r., II PK 204/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 202, LEX nr 584739).

Niezasadny okazał się także zarzut naruszenia przepisów art. 11¹, art. 15, art. 94 pkt 4 i 10 k.p. Należy co prawda zgodzić się z tym, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Jednak nie wynika z tego, że jedyną możliwością było w okolicznościach sprawy rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Po pierwsze, jak wynika z ustaleń, powód nie zgłaszał gotowości do wykonywania pracy po zaistniałym zdarzeniu. Po drugie rozwiązanie niezwłoczne umowy nie było w tej sytuacji jedynym sposobem rozwiązania problemu. Ponadto nie ulega żadnej wątpliwości, że ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest sposobem wyjątkowym (nadzwyczajnym) i z tego powodu powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością. Jedynie na marginesie można w tym miejscu zauważyć, że pracodawca powinien w tym przypadku zachować wyjątkową ostrożność właśnie z uwagi na wyjątkowe zachowanie pracownika świadczące wyraźnie o zaburzeniach psychicznych. Poza tym konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pozostałym pracownikom nie wymuszała rozwiązania niezwłocznego, gdyż powód przebywał w tym czasie na leczeniu w szpitalu psychiatrycznym. Jak wynika z ustaleń faktycznych okoliczność ta była znana pozwanemu pracodawcy.

Kolejny zarzut skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 8 k.p. Także i ten zarzut okazał się nieuzasadniony.

Powołany przez skarżącego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 r., I PK 16/13 (LEX nr 1392612) nie wnosi do sprawy niczego nowego. W wyroku tym Sąd Najwyższy podtrzymał dotychczasowe poglądy stwierdzając, że ocena czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa. W ocenie skarżącego naruszenie zasad współżycia społecznego polega na rażącym naruszeniu obowiązków przez powoda oraz na

tym, że obowiązek zapłaty odszkodowania stanowi swoiste premiowanie pracownika. Skarżący pomija jednak zasadnicze dla sprawy okoliczności jak brak winy powoda oraz to, że pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów. Ponadto należy mieć na względzie, że to na pracodawcy spoczywa ryzyko osobowe. Zasadniczo polega ono na ponoszeniu niekorzystnych skutków zatrudnienia (doboru) nieodpowiednich pracowników. Pomimo pewnych wątpliwości występujących w tej kwestii z uwagi na przyczyny choroby psychicznej powoda, jak i jego rażące zachowanie wobec pozostałych współpracowników w żadnym razie nie można stwierdzić by w zaskarżonym wyroku doszło do szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa. Rozstrzygając ten problem należało również mieć na uwadze sytuację w jakiej znalazł się powód. Klauzula generalna z art. 8 k.p. ma celu uniknięcie sytuacji, kiedy proste zastosowanie przepisu prowadziłoby do niemożliwych do zaakceptowania skutków z powodów celu danej regulacji prawnej lub norm moralnych. Jednak ze względu na to, że zastosowanie art. 8 k.p. osłabia pewność prawa może to mieć miejsce jedynie w szczególnych przypadkach oraz powinno mieć precyzyjne uzasadnienie. Przyznanie powodowi odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, choć może budzić wątpliwości strony pozwanej, można uznać za kompromisowe rozstrzygnięcie problemu (por. powoływany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego I PKN 76/00). Należy jednak także mieć na uwadze, że naruszenie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 stanowi uzasadnioną podstawę roszczenia o przywrócenie do pracy. Skarżący, podobnie jak w apelacji, nie sprecyzował o którą z przesłanek z art. 8 k.p. w tym przypadku chodzi. Sąd Okręgowy niewątpliwie miał na uwadze problem naruszenia art. 8 k.p. trafnie w tej kwestii przyjmując, że w okolicznościach sprawy wykluczone jest zastosowanie art. 8 k.p. Także zdaniem Sądu Najwyższego z uwagi na niepoczytalność powoda i naruszenie prawa przez pozwanego zasądzać odszkodowanie Sąd Okręgowy nie naruszył art. 8 k.p.

Skarga kasacyjna nie była także oczywiście uzasadniona. Bowiem przedstawione w niej wątpliwości i problemy prawne ewidentnie przeczą twierdzeniu o jej oczywistości.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

