



Sygn. akt II PK 263/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. G.-L.

przeciwko Kuratorium Oświaty w O.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O. - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powódka A. G.-L. domagała się od pozwanego Kuratorium Oświaty w O. przywrócenia do pracy w związku z wypowiedzeniem jej stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 7 marca 2011 r., powództwo oddalił na podstawie następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była pracownikiem pozwanego od 31 października 1996 r., od 1 lipca 1999 r. stała się pracownikiem służby cywilnej. Wyrokiem Sądu Rejonowego w K. z dnia 17 lutego 2010 r. warunkowo umorzono postępowanie karne toczące się wobec powódki o czyn z art. 226 § 1 k.k. polegający na znieważeniu funkcjonariusza policji słowami powszechnie uznanymi za obelżywe. O wyroku poinformowano pozwanego w kwietniu 2010 r. W dniu 10 sierpnia 2010 r. powódka otrzymała wypowiedzenie uzasadnione utratą nieposzlakowanej opinii w związku z popełnieniem czynu zabronionego stwierdzonego wyżej wymienionym orzeczeniem. Przyczynę tę sąd uznał za prawdziwą i konkretną. Ocenił mianowicie, że zachowanie powódki uchybiło godności urzędnika państwowego, a zatem powództwo zasługiwało na oddalenie.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 9 czerwca 2011 r., apelację powódki oddalił zaznaczając, że wypowiedzenie jasno określało przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz, że nie zarzucono powódce utraty statusu osoby niekaranej. Natomiast fakt popełnienia przestępstwa i wina powódki nie budziły wątpliwości, co uprawniało pracodawcę do wypowiedzenia stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pełnomocnik powódki, zarzucając mu naruszenie art. 30 § 4 k.p., art. 45 k.p. oraz art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej w zw. z art. 66 § 1 k.k.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie na uzasadnionych podstaw i wymagała oddalenia.

Jako podstawy skargi wskazano naruszenie art. 30 § 4 k.p., art. 45 k.p. oraz art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. nr 227 poz. 1505 ze zm.) w zw. z art. 66 § 1 k.k. Przede wszystkim na wstępie wypada podkreślić, że spór powstał na kanwie rozwiązania stosunku pracy pracownika służby cywilnej. Kodeks pracy znajduje do stosunków pracy uregulowanych w pragmatykach zastosowanie jedynie wówczas, gdy ich przepisy nie regulują określonej sprawy w sposób wyczerpujący (art. 5 k.p., art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

Sprawa rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej rzeczywiście nie została uregulowana w przepisach ustawy o służbie cywilnej. Problem może stanowić w tym przypadku ocena zasad stosowania kryteriów selekcyjnych, wynikających z art. 4 ustawy. Niemniej jednak jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2011 r., sygn. I PK 192/10, istnieje konieczność rozwiązania stosunku pracy w przypadku utraty przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przymiotów zamieszczonych w rygorach selekcyjnych. Z uwagi na fakt, iż sprawa ta nie została unormowana w pragmatyce służbowej, należy stosować w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Nie oznacza to jednak automatycznej zasadności postawionych w skardze zarzutów. Kierowanie zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p. stanowi bowiem oczywiste nadużycie. Przepis ten stawia pracodawcy jedynie wymaganie podania w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny, z jakiej tego dokonał. Wymaganie to ma charakter zasadniczo formalny. Ponieważ strona pozwana podała przyczynę wypowiedzenia, sformułowała ją przy tym jasno, nie ma żadnych przesłanek dla kierowania zarzutu naruszenia tego przepisu.

Odnosnie natomiast naruszenia art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej, to nie da się nie zauważyć, że przepis ten w swej istocie odnosi się do zasad nawiązania stosunku pracy w służbie cywilnej. W przypadku „nieposzlakowanej opinii” jako rygoru selekcyjnego należy zatem brać pod uwagę ochronę prywatności (por. A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 112). Niemniej jednak każdy członek korpusu służby cywilnej, a zatem także jej pracownik, został objęty obowiązkiem m. in. godnego zachowania w służbie i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy). W przypadku osoby, która już pozostaje w stosunku pracy, ze względu na ten obowiązek ochrona prywatności podlega mniejszym ograniczeniom, a zatem i ocena zachowań, które mogą naruszać nieposzlakowaną opinię, ma potencjalnie szerszy zakres.

W praktyce okazuje się to trudne ze względu na charakter zwrotu „nieposzlakowana opinia”. Bez wątplenia stanowi on bowiem klauzulę generalną, a zatem zwrot odsyłający poza system prawny, do okoliczności mających znaczenie niezwykle ocenne. W związku z tym zauważyć wypada, że zakres kontroli Sądu

Najwyższego przy stosowaniu klauzul generalnych pozostaje ograniczony. Ocena możliwości i prawidłowości ich wykorzystania w konkretnej sytuacji uzależniona pozostaje od tzw. swobodnego uznania sędziowskiego, uwzględniającego oczywiście wszystkie okoliczności sprawy. Pod tym kątem bada sprawę przede wszystkim sąd powszechny. Sąd Najwyższy ma za zadanie ingerować jedynie w przypadkach, w których prawo budzi wątpliwości i wymaga wykładni albo gdy rozstrzygnięcie pozostaje na tyle wadliwe, że skarga kasacyjna w sprawie ma charakter oczywiście, jaskrawie uzasadniony. W związku z powyższym na kanwie stosowania art. 8 k.p. Sąd Najwyższy staje na stanowisku, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (tak ostatnio w wyroku z dnia 12 stycznia 2011 r., sygn. II PK 89/10, por. także powołane tam wcześniejsze orzecznictwo). Pogląd ten, odnoszący się w istocie do klauzul generalnych jako takich, może być z pewnością przeniesiony na grunt niniejszej sprawy. Konieczna okazuje się ocena, czy sądy powszechne ewidentnie wadliwie zastosowały zwrot „nieposzlakowana opinia”.

Poszukiwania jego znaczenia rozpocząć wypada od ustalenia konotacji językowych, co stanowi typowy etap w wykładni literalnej przepisów, zgodnie z tzw. dyrektywą języka potocznego (por. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 89). Zgodnie z Uniwersalnym Słownikiem Języka Polskiego pod red. S. Dubisza, Warszawa 2008, t. II (K-Ó), s. nieposzlakowany to „taki, któremu nie można nic zarzucić; nienaganny, nieskazitelny, doskonały, zacny”. Zdaniem Sądu Najwyższego niewłaściwe byłoby odwołanie się, jak to czyni się w literaturze (W. Drobny w: W. Drobny et al., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, komentarz do art. 4, pkt 17) i na co powołuje się skarżący w skardze jedynie do znaczenia terminu „poszlaka”, wiąże się on bowiem z procesem karnym i przestępstwem. Odwołanie w cytowanej pozycji co do poszlaki jako podejrzenia o popełnienie czynów hańbiących, nieuczciwych, niegodnych także abstrahuje od tekstu prawnego. Jest w nim bowiem mowa o „nieposzlakowanej opinii”. Wydaje się, że z perspektywy językowej zasadniejsze odwołanie do znaczenia zwrotu „nieposzlakowany” a nie poszukiwania jedynie w zachowaniu danej osoby

wyłącznie czynów społecznie potępianych, co uzasadniałoby stwierdzenie o – by tak stwierdzić z braku właściwego terminu - „poszlakowaniu jej opinii”.

W szerokim komentarzu do art. 4 ustawy J. Jagielski (w: J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, pkt 6) zwraca uwagę, że nieposzlakowana opinia dotyczy w większej mierze zachowań urzędnika służby cywilnej w pracy, niemniej jednak niemałe znaczenie ma także zachowanie poza służbą. Zdaniem tego autora nieposzlakowana opinia w życiu prywatnym to „możność przypisania osobie takich cech, jak m.in. uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność za czyny i słowa, otwartość w stosunku do innych ludzi, skromność i umiarkowanie w życiu codziennym, umiejętności godnego zachowania się w różnych sytuacjach, spolegliwość, uczciwość w życiu prywatnym i rodzinnym”. W wyliczeniu tym zwraca uwagę umiejętność godnego zachowania w różnych sytuacjach, albowiem co do spełniania przez powódkę tego wymagania można mieć zasadnicze wątpliwości na kanwie przypadku, który stał się podstawą wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Nie można także bagatelizować znaczenia orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego w rozumieniu art. 66 k.k. Przywoływane w skardze kasacyjnej poglądy literatury na tę instytucję (A. Zoll w: G. Bogdan et al., *Kodeks karny. Komentarz*, Kraków 2004) nie pozostają jednoznaczne. Trudno zgodzić się z twierdzeniem, że przypisanie przestępstwa ma walor „prowizoryczny”, jak to wskazuje autor skargi powołując się na piśmiennictwo, skoro przesłanką warunkowego umorzenia postępowania karnego pozostaje niewątpliwe stwierdzenie winy oraz faktu popełnienia przestępstwa (por. np. A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2010, uwaga 4 do art. 66). Traktowanie warunkowego umorzenia postępowania *per non est* nie zasługuje na uwzględnienie. Wprawdzie rzeczywiście nie doszło do skazania powódki prawomocnym wyrokiem karnym, ale też taka okoliczność nie została podana jako przesłanka ustania stosunku pracy. Rzeczywiście należy podkreślić, że przesłanki zastosowania art. 66 § 1 k.k. pozostają rozbudowane i wchodzić w grę musi znaczna ilość okoliczności, aby postępowanie warunkowo umorzyć. Przepis ten jednak można zastosować, jeśli istnieją przesłanki do przypuszczeń, że w przyszłości sprawca będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie

popęlni przestępstwa. O ile zatem ma on – w zakresie sankcji – charakter probacyjny, to nie zmienia faktu popełnienia przestępstwa i winy sprawcy, choć w istocie winy nieznacznej. W przypadku pracownika objętego powszechnym prawem pracy byłaby to być może okoliczność nie uzasadniająca rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. W służbie cywilnej obowiązuje jednak podwyższone kryterium oceny pracownika, w tym przez pryzmat nieposzlakowania opinii. W tym świetle zachowanie powódki – znieważenie funkcjonariusza policji w stanie nietrzeźwości - da się zakwalifikować jako utrata nieposzlakowanej opinii.

Sąd Najwyższy, mając na uwadze, że chodzi tu o konkretyzację klauzuli generalnej a także fakt, że w obu instancjach sądy powszechne jednolicie na tę sprawę się zapatrywały, nie dostrzega, by w sposób wadliwy zastosowano w sprawie art. 4 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej, a już na pewno – by nastąpiło to w sposób rażąco czy oczywiście wadliwy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.