

POSTANOWIENIE

Dnia 19 kwietnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz

w sprawie z powództwa B. D.
przeciwko Szkole Podstawowej w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2004 r.,
kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w C.
z dnia 3 września 2003 r.

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w M. wyrokiem z dnia 17 czerwca 2003 r. oddalił powództwo B. D. o przywrócenie do pracy w Szkole Podstawowej w W., z którym wystąpił wskutek rozwiązania z nim z dniem 27 kwietnia 2003 r. umowy o pracę z powodu prowadzenia w stanie nietrzeźwości zajęć szkolnych z dziećmi w dniu 17 kwietnia 2000 r. Sąd Rejonowy ustalił, że stan nietrzeźwości powoda potwierdziły trzykrotne badania wykonane za pomocą alkomatu przez funkcjonariuszy Posterunku Policji w S., były zatem podstawy do uznania, że powód naruszył w sposób ciężki swoje obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Wprawdzie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę naruszało art. 30 § 4 k.p., gdyż pracodawca nie podał przyczyny rozwiązania umowy o pracę, lecz powód znał tę przyczynę, gdyż wraz z pismem z dnia 27 kwietnia 2003 r. otrzymał pismo o

zawieszeniu go w czynnościach nauczyciela z uwagi na prowadzenie zajęć szkolnych w stanie nietrzeźwości, a ponadto znał wynik badania przeprowadzonego bezpośrednio po zakończonej lekcji. Powoływanie się więc na uchybienie formalne i żądanie ochrony stanowi ze strony powoda nadużycie prawa, które w świetle art. 8 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 3 września 2003 r. oddalił apelację powoda.

Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, a także zaakceptował jego stanowisko prawne. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99 (OSNAPiUS 2001 r. nr 23, poz. 692), uznał, że nie może skutecznie zgłaszać zarzutu braku przyczyny w piśmie rozwiązującym umowę o pracę ten pracownik, który tę przyczynę dobrze zna. W takiej zaś sytuacji był powód, który wraz z pismem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał drugie pismo – o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków nauczyciela, w którym pozwana Szkoła wyraźnie podała, że rozwiązanie umowy nastąpiło „w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez B. D., tj. prowadzeniem lekcji w dniu 17.04.2000 r. w stanie nietrzeźwym”. Uwzględnienie powództwa byłoby zatem sprzeczne z powszechnie przyjętymi normami etycznymi i moralnymi, określanymi jako zasady współżycia społecznego.

W kasacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu następujących przepisów: 1. art. 30 § 1 pkt 3, § 4 i § 5 oraz art. 56 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p. i w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, a ponadto w związku z art. 2 i art. 83 Konstytucji, 2. art. 8 k.p., 3. art. 32 Konstytucji oraz art. 6 ust. 1 i art. 14 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r., ratyfikowanej przez Polskę. Gdy chodzi o naruszenie przepisów postępowania, powód podał, że zarzut ten odnosi się do art. 233 § 1 k.p.c. i jest uzasadniony tym, że według stanowiska Sądu Okręgowego dyrektor szkoły, nie zważając na obowiązujące go przepisy ustawowe, jest władny zwolnić nauczyciela z pracy bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie wątpliwych dowodów i niskich pobudek działania byłego dyrektora szkoły U. B., nie wchodzą

zaś – według tego Sądu – w rachubę szczere i prawdomówne zeznania powoda oraz zaprezentowane przez niego dowody.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji skarżący przedstawił występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy wystąpienie z powództwem o przywrócenie do pracy w pozwanej Szkole, w związku z ewidentnym i rażącym naruszeniem przez nią przepisów rangi Kodeksu pracy, stanowi w świetle art. 8 k.p. nadużycie prawa podmiotowego, wobec czego powód nie może z niego uczynić użytku jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Innym zagadnieniem prawnym jest – zdaniem powoda – to, „jakiego to naruszenia przepisów musiałby się dopuścić pozwany pracodawca, aby można było mówić, że naruszenie to ma wielki i rażący stopień, jeżeli chodzi o zasady obowiązujące przy rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem z jego winy”. Również istotne jest rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego „związanego z rzeczywistymi pobudkami, jakimi kieruje się pozwany pracodawca przy zamiarze zwolnienia pracownika z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” Powyższe zagadnienia uzasadniają „w świetle art. 393 § 2 k.p.c.” rozpoznanie kasacji.

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę wyroku Sądu Okręgowego i przywrócenie go do pracy w pozwanej Szkole ewentualnie o uchylenie tego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z orzeczeniem w każdym przypadku o kosztach procesu na jego rzecz.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja powoda nie mogła być przyjęta do rozpoznania, gdyż nie wystarczały do tego przedstawione w niej okoliczności. Skarżący powołał się bowiem na wystąpienie w sprawie kilku zagadnień prawnych, które – wbrew jego zapatrywaniu – nie zasługiwały na taką ocenę.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że nie jest możliwe sformułowanie ogólnej tezy, iż domaganie się przywrócenia do pracy przez pracownika, zwolnionego w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków

pracowniczych stanowi bądź nie stanowi nadużycia prawa w sytuacji, gdy pracodawca, rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, naruszył przepisy Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Zależy to bowiem od okoliczności sprawy, zwłaszcza zaś od tego, jakie uchybienia popełnił pracodawca przy zwalnianiu pracownika oraz na czym polegało naganne postępowanie pracownika. Jest niewątpliwe, że najpoważniejszym uchybieniem pracodawcy byłoby zwolnienie pracownika za czyn, którego on nie popełnił, natomiast lżejszym uchybieniem byłoby na przykład naruszenie wymagania formalnego z art. 52 § 2 k.p., w wyniku niewielkiego przekroczenia miesięcznego terminu do rozwiązania umowy, przewidzianego w tym przepisie, albo niepodanie lub podanie w sposób mało konkretny przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik ją doskonale zna. Różne więc okoliczności leżące zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy mogą wpływać na ocenę sądu pracy, że żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego. W związku z tym nie jest możliwe, a nawet ryzykowne, wyrażenie – jako pewnej zasady – poglądu, że naruszenie przez pracodawcę przy rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. przepisów Kodeksu pracy, wyklucza nadużycie prawa podmiotowego przez pracownika, który wystąpił z roszczeniem o przywrócenie do pracy.

Nie stanowi również zagadnienia prawnego to, jakimi pobudkami kierował się pracodawca, doprowadzając do zwolnienia pracownika. Pobudki lub też intencje pracodawcy należą bowiem do okoliczności faktycznych, które bierze się pod uwagę przy ocenie konkretnego stanu faktycznego. Natomiast kwestia, czy i w jakim stopniu wpłynęły one lub mogły wpłynąć na decyzję pracodawcy o zwolnieniu pracownika, zależy przede wszystkim od tego, czy owe negatywne intencje doprowadziły do zwolnienia pracownika, czy też jego czyn stanowił sam w sobie wystarczającą podstawę do zwolnienia.

Niezależnie od przedstawionych uwag, należy podnieść, że twierdzenie powoda o „ewidentnym i rażącym naruszeniu przez pracodawcę przepisów rangi ustawowej”, polegającym na niepodaniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę w piśmie zawierającym oświadczenie w tym przedmiocie, traci na ostrości, skoro – jak wynika z ustaleń niezakwestionowanych w kasacji – w dniu wręczenia pisma o

rozwiązaniu umowy o pracę (27 kwietnia 2000 r.) powód otrzymał również pismo o zawieszeniu go w czynnościach nauczyciela, z wyraźnie i jednoznacznie określoną przyczyną, którą było „prowadzenie lekcji w dniu 17.04.2000 r. w stanie nietrzeźwym i podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 p. 1 K.P.” Ponadto z ustaleń w sprawie wynika, że w dniu 17 kwietnia 2000 r., gdy jeden z uczniów zawiadomił dyrektora pozwanej Szkoły o tym, iż „nietrzeźwy nauczyciel prowadzi lekcję”, powód został poddany trzykrotnemu badaniu stanu trzeźwości, które za każdym razem wykazywało znaczne przekroczenie poziomu alkoholu w wydychanym powietrzu. Badanie to pozwoliło właśnie przedstawić mu zarzut, że znajdował się w stanie nietrzeźwości (2.20‰, 2.22‰, 1.97‰).

Z tych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia kasacji do rozpoznania (art. 393⁷ § 1 w związku z art. 393 § 1 pkt 1 k.p.c.).