

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 marca 2016 r.

Pozwem złożonym w dniu 16 września 2015 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko Ministerstwu (...)w W., powód P. G. odwołał się od nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 15.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, iż rozwiązanie stosunku pracy odbyło się z naruszeniem prawa, gdyż pozwany nie przedstawił mu przykładu chociażby jednego zachowania, czy też zaniechania, które mogłoby świadczyć o podstawie utraty nieposzlakowanej opinii. W kwestii braku uzyskania przez powoda poświadczenia bezpieczeństwa, wskazał, iż po samym fakcie odmowy uzyskania poświadczenia nie można wywodzić wniosku o utracie nieposzlakowanej opinii, gdyż opinia Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego wskazująca na brak rękopisów zachowania tajemnicy dotyczy potencjalnych zachowań powoda, a nie sytuacji, które rzeczywiście się wydarzyły. Ponadto wskazując na aspekty dotyczące nieposzlakowanej opinii powód uznał, iż pozwany nie ocenił go negatywnie w żadnym z tych aspektów (pozew k. 2 – 4).

W odpowiedzi na pozew pozwane Ministerstwo (...)w W. wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwane Ministerstwo powołując się na status piastowanego przez powoda stanowiska ds. planowania i wdrażania działań informacyjnych w kwestii konieczności posiadania dostępu do informacji niejawnych o klauzuli „poufne” oraz procedurę postępowania sprawdzającego, podtrzymała swoje stanowisko wyrażone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (odpowiedź na pozew k. 24 – 25).

Na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. strona powodowa złożyła pismo, w którym rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego zadośćuczynienia w wysokości 30.000 zł, w związku z naruszeniem jego dóbr osobistych (pismo procesowe k. 36 - 37, protokół k. 38).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. G. w trybie art. 53 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej został przeniesiony z dniem 1 lutego 2005 r. do pracy w Ministerstwie (...), gdzie uzyskał zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku radcy ministra w (...)(przeniesienie k. 68, pismo k. 69, zakres obowiązków k. 74 akt osobowych część B).

Z dniem 1 lutego 2010 r. powodowi nadano stopień dyplomatyczny I sekretarza w służbie zagranicznej (decyzja k. 98, akt k. 98a a/o B).

W okresie zatrudnienia w pozwanym ministerstwie powód otrzymywał pozytywną ocenę okresową swojej pracy: „na poziomie oczekiwań” oraz „powyżej oczekiwań” oraz był wielokrotnie nagradzany (a/o B).

Zgodnie z wykazem stanowisk, zajmowane przez powoda stanowisko było zakwalifikowane do grupy stanowisk wymagających od osób je zajmujących dostępu do krajowych informacji niejawnych, oznaczonych klauzulą „tajne” (pismo k. 87, 104 a/o B).

W okresie zatrudnienia kilkakrotnie odmówiono powodowi uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa (pismo k. 85, 104, 129, 138 a/o B).

Pod koniec 2010 r. pozwany, uzasadniając brak dopuszczenia powoda do informacji niejawnych, przeniósł powoda z (...)i pozostawił do dyspozycji kadrowej do 2013 r., kiedy to powód rozpoczął pracę na stanowisku I sekretarza w Departamencie (...)(pismo k. 126 a/o B).

W dniu 6 sierpnia 2015 r. przełożeni powoda zostali poinformowani o zakończeniu kolejnego postępowania sprawdzającego powoda w trybie art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, w wyniku którego powodowi po raz piąty nie wydano decyzji o poświadczeniu bezpieczeństwa (pismo k. 138 a/o B).

Oświadczeniem z dnia 3 września 2015 r. pozwany rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2015 r. Przyczyną podaną przez pracodawcę była odmowa wydania powodowi poświadczenia bezpieczeństwa uprawniającego do dostępu do informacji niejawnych, w wyniku zakończonego przez Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych w Ministerstwie (...)zwykłego postępowania sprawdzającego. Pozwany uznał, iż powód nie daje rękojmi zachowania tajemnicy i utracił nieposzlakowaną opinię, co uniemożliwia dalsze jego zatrudnienie w służbie cywilnej (oświadczenie k. 5).

W piśmie z dnia 24 listopada 2015 r. Szef Służby Cywilnej – C. B. przedstawiła swoje stanowisko odnośnie sytuacji powoda wskazując, że członek korpusu cywilnego traci swoją nieposzlakowaną opinię tylko poprzez swoje zachowania lub postawę, a odmowa wydania poświadczenia bezpieczeństwa nie spełnia tego warunku, gdyż jest aktem dokonany przez stosowny organ administracji rządowej. Ponadto wskazała, iż w jej opinii gdyby rzeczywistym i jedynym powodem (utrata nieposzlakowanej opinii) wypowiedzenia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej na podstawie art. 71 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej była odmowa wydania poświadczenia bezpieczeństwa uprawniającego do dostępu do informacji niejawnych, to takie wypowiedzenie stosunku pracy należałoby uznać za niezgodne ze wskazanym przepisem ustawy. Dodatkowo podniosła, że nawet jakby chciało się poznać okoliczności, które organ wydający poświadczenie bezpieczeństwa wziął pod uwagę to i tak byłoby to niemożliwe z punktu widzenia obowiązujących przepisów o ochronie informacji niejawnych (pismo k. 16 – 17).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwa P. G. w ostatecznie sformułowanym kształcie zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego Ministerstwa w zakresie dopuszczalności i poprawności dokonanego rozwiązania stosunku pracy z powodem. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, czy formułowany przez pozwanego zarzut utraty przez powoda nieposzlakowanej opinii w związku z odmową udzielenia mu poświadczenia bezpieczeństwa, stanowi odzwierciedlenie istniejącego naówczas stanu faktycznego i wypełnia przesłanki wymagane do uznania rozwiązania stosunku pracy za dokonane w sposób prawidłowy.

Na wstępie należy wskazać, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada równego traktowania w zatrudnieniu, która jest związana między innymi z niedyskryminowaniem pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Zasada przejawia się m.in. w tym, że każda ze stron stosunku pracy tj. pracodawca i pracownik mają prawo do decydowania o momencie zakończenia stosunku pracy. Jednak ta swoboda jest ograniczona, kreuje dla każdej ze stron stosunku pracy określone obowiązki. Podjęcie decyzji rezygnacji z pracy wymaga spełnienia określonych warunków przez stronę, która składa oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę (M. Skibińska, Przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ABC nr 149829), co znajduje również oparcie w treści Komentarza do prawa urzędniczego, zgodnie z którym w powszechnym prawie pracy wypowiedzenie stosunku pracy jest uprawnieniem obydwu jego stron, a więc również pracownika, co stanowi z pewnością przejaw wolności pracy (tak: Z. Góral, Komentarz do art. 71 ustawy o służbie cywilnej, Lex 2014).

Podstawę swojego roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę powód wywodzi z faktu naruszenia przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu stosunków pracy, które na podstawie

odesłania z art. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r., poz. 111) mają zastosowanie także w przypadku członków korpusu służby cywilnej.

Stosownie do art. 71 u.o.s.c., rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej następuje, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie:

- 1) dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny, o której mowa w art. 81 ust. 1;
- 2) stwierdzenia przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych trwałej niezdolności do pracy uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków urzędnika służby cywilnej; w celu zbadania stanu zdrowia urzędnika tego można skierować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z urzędu lub na jego prośbę;
- 3) utraty nieposzlakowanej opinii;
- 4) likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie, o którym mowa w art. 66.

2. Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie:

- 1) (uchylony);
- 2) odmowy poddania się badaniu przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Jednocześnie w orzecznictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne. Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13).

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom

Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L.Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymieniać w ustawie.

Jednakże nieco inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest konkretne wskazane zdarzenie/okoliczność, wówczas zasadność przyczyny wypowiedzenia musi być oceniana przez pryzmat zaistniałych w konkretnej sytuacji okoliczności, które stanowiły przyczynę tak podjętej przez pracodawcę decyzji. W konsekwencji tylko te, podane przyczyny wypowiedzenia będą podlegały weryfikacji w toku postępowania sądowego i każda z nich będzie podlegała ustaleniu i ocenie, poprzez weryfikację pod kątem stwierdzenia ich zgodności, bądź niezgodności z rzeczywistością (prawdziwości), a następnie – gdyby okazać się miało, że sformułowane zarzuty były prawdziwe i odpowiadały rzeczywistości – ocenę ich zasadności, czyli tego, czy mogły uzasadniać wypowiedzenie o pracę konkretnemu pracownikowi (por. SN w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541).

Przepis art. 47¹ k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie przyczyną rozwiązania z powodów stosunku pracy był fakt niezyskania przez powoda poświadczenia bezpieczeństwa uprawniającego do dostępu do informacji niejawnych, co miało miejsce w wyniku przeprowadzenia kolejnego postępowania sprawdzającego przez Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych w (...). Pracodawca uznał, że w wyniku powyższego powód utracił nieposzlakowaną opinię i nie daje rękojmi zachowania tajemnicy.

W rozumieniu ustawy z dnia 29 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (dalej: u.o.o.i.n) (Dz.U. z 1999 r., nr 11, poz. 95) rękojnia zachowania tajemnicy oznacza spełnienie ustawowych wymogów dla zapewnienia ochrony informacji niejawnych przed ich nieuprawnionym ujawnieniem (art. 2 ust.4).

Zatem od ustalenia, czy dana osoba daje rękojmię zachowania tajemnicy, zależy nie tylko możliwość dopuszczenia do informacji niejawnych, ale również objęcie określonego stanowiska lub możliwość kontynuowania pracy na danym stanowisku, natomiast stosownych ustaleń dokonują uprawnione organy w toku podejmowanego postępowania sprawdzającego.

Jest zasadą, że dopuszczenie do pracy lub pełnienia służby na stanowisku albo zlecenie pracy, z którą może łączyć się dostęp do informacji niejawnych następuje dopiero po przeprowadzeniu postępowania sprawdzającego (art. 27 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 26), otrzymaniu przez osobę sprawdzaną poświadczenia bezpieczeństwa (art. 28 ust. 1 pkt 3) oraz po jej przeszkoleniu (art. 27 ust. 1 pkt 2). W toku postępowania sprawdzającego ustala się, czy istnieją wątpliwości wymienione w art. 35 ust. 2 i 3, a więc, czy osoba sprawdzana daje rękojmię zachowania tajemnicy (...) Uniemożliwienia dostępu do informacji niejawnych nie można traktować jako równoznacznego z niemożliwością kontynuowania stosunku pracy. W praktyce jednakże istotnym problemem może być możliwość dalszego prawidłowego wykonywania obowiązków przez pracownika, któremu pracodawca zgodnie z dyspozycją art. 41 ust. 2 a uniemożliwił dostęp do informacji niejawnych (tak: Lucjan Bełza, Analiza w zakresie oceny legalności działań służb ochrony państwa związanych z prowadzeniem kontrolnego postępowania sprawdzającego w trybie ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych, Biuro Bezpieczeństwa Narodowego, Warszawa, lipiec 2009 r.)

Stosownie do art. 35 u.o.o.i.n, w toku postępowania sprawdzającego ustala się, czy istnieją wątpliwości dotyczące: 1) uczestnictwa, współpracy lub popierania przez osobę sprawdzaną działalności szpiegowskiej, terrorystycznej, sabotażowej albo innej wymierzonej przeciwko Rzeczypospolitej Polskiej; 2) ukrywania lub świadomego niezgodnego z prawdą podawania przez osobę sprawdzaną w postępowaniu sprawdzającym informacji mających znaczenie dla ochrony informacji niejawnych, a także występowania związanych z tą osobą okoliczności powodujących ryzyko jej podatności na szantaż lub wywieranie presji; 3) przestrzegania porządku konstytucyjnego Rzeczypospolitej Polskiej, a przede wszystkim, czy osoba sprawdzana uczestniczyła lub uczestniczy, współpracowała lub współpracuje z partiami politycznymi albo innymi organizacjami, o których mowa w art. 13 Konstytucji; 4) zagrożenia osoby sprawdzanej ze strony obcych służb specjalnych w postaci prób werbunku lub nawiązania z nią kontaktu, a zwłaszcza obawy o wywieranie w tym celu presji; 5) właściwego postępowania z informacjami niejawnymi.

W toku postępowania sprawdzającego, o którym mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2 i 3, ponadto ustala się, czy istnieją wątpliwości: 1) związane z wyraźną różnicą między poziomem życia osoby sprawdzanej a uzyskiwanymi przez nią dochodami; 2) związane z ewentualnymi informacjami o chorobie psychicznej lub innych zakłóceniach czynności psychicznych ograniczających sprawność umysłową i mogących negatywnie wpłynąć na zdolność osoby sprawdzanej do zajmowania stanowiska albo wykonywania prac związanych z dostępem do informacji niejawnych stanowiących tajemnicę państwową; 3) związane z uzależnieniem od alkoholu lub narkotyków (art. 35 ust. 3 cytowanej ustawy).

W odniesieniu do tak ustalonego stanu faktycznego oraz przywołanych przepisów, w zakresie żądania przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, Sąd oceniając podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny, uznał je za nieprzekonujące i mało konkretne na tle zebranego materiału dowodowego. Pozwane Ministerstwo, co prawda wskazało wydawać by się mogło konkretną przyczynę zakończenia współpracy z powodem, ale w ocenie Sądu była ona niewystarczająca do tego, aby z pełnym przekonaniem stwierdzić, że odmowa przyznania powodowi poświadczenia bezpieczeństwa skutkowałą utratą przez niego nieposzlakowanej opinii, bowiem poddając analizie przepisy ustawy o ochronie informacji niejawnych pod kątem procedur, w jakich takie poświadczenie się otrzymuje nie sposób nie zauważyć, że organ prowadzący postępowanie sprawdzające bierze pod uwagę zarówno przyczyny natury obiektywnej, jak i te, wynikające z samego działania/zachowania pracownika, zatem fakt nieuzyskania dostępu do informacji niejawnych nie może sam z siebie powodować utraty nieposzlakowanej opinii.

W tej części rozważań, już tylko na marginesie należy wskazać, że cieszenie się nieposzlakowaną opinią stanowi jeden z pięciu tzw. rygorów selekcyjnych do służby cywilnej. Legitymowanie się nieposzlakowaną opinią jest obligatoryjnym warunkiem zatrudnienia o charakterze aksjologicznym, albowiem w służbie cywilnej zgodnie z art.

4 ust. ustawy może być zatrudniona osoba, która spełnia kryterium cieszenia się nieposzlakowaną opinią. Jest to wymaganie dotyczące przede wszystkim przestrzegania przez kandydata do służby cywilnej w jego dotychczasowej pracy zawodowej, działalności publicznej, w życiu prywatnym zasad moralnych uznawanych powszechnie w naszym społeczeństwie za obowiązujące, a także dobrych obyczajów. Posiadanie nieposzlakowanej opinii jest jednym z warunków selekcyjnych dostępu do służby cywilnej, a także warunkiem sine qua non zatrudnienia w niej zarówno urzędnika, jak i pracownika (...) Rdzeń wykładni doktrynalnej klauzuli generalnej nieposzlakowanej opinii obejmuje swym zakresem trzy zasadnicze aspekty. Po pierwsze, poszanowanie porządku prawnego, w tym w szczególności niekaralność, sensu largo. Po drugie, charakter urzędnika, który winien wyróżniać się odpowiednimi cechami – takimi, które w ogólnym ujęciu pozwolą uznać go za osobę o „nieskazitelny” charakterze. Po trzecie, sposób, w jaki postępują ludzie, czyli „zachowanie” urzędnika, które zawsze powinno być „odpowiednie”, czy jak nazywa to ustawodawca – „godne”, z punktu widzenia opinii publicznej (por. Andżelika Leja, Skutki utraty nieposzlakowanej opinii versus niegodne zachowanie w służbie oraz poza nią na przykładzie urzędnika służby cywilnej, Uniwersytet Jagielloński).

Wobec powyższego, zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pozwany nie wykazał wystarczających dowodów na poparcie swojego stanowiska, jakoby odmowa przyznania powodowi poświadczenia bezpieczeństwa stanowiła o utracie przez niego nieposzlakowanej opinii i uznał fakt naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasad dotyczących wypowiedzania umów o pracę i przychylił się do żądania powoda, zasądzając na jego rzecz kwotę 15.600 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, ustalając wysokość odszkodowania stosownie do art. 47¹ k.p.

Przechodząc do drugiego roszczenia powoda zasądzenie od pozwanego zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, należy wskazać na treść art. 23 k.c., zgodnie z którą dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 k.c.). Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.). Przy czym w doktrynie wskazano, iż naruszenie dóbr osobistych ująć należy w kategoriach zobiektywizowanych, ponieważ polega ono na naruszeniu obiektywnych, chronionych prawem stanów rzeczy (Z. Radwański, Glosa do postanowienia SN z dnia 18 października 1967 r., II CZ 94/67, OSPiKA 1968, poz. 208). Opowiadając się za koniecznością obiektywizacji dóbr osobistych, wskazywano, że poszukiwanymi obiektywnymi kryteriami są oceny społeczne, wynikające z istniejącej świadomości prawnej, zasad współżycia społecznego i zasad moralnych, a także element pewnej typowej, przeciętnej reakcji, co uzasadnia ochronę tylko typowego interesu, a nie interesu ujętego indywidualistycznie (A. Kopff, Glosa do wyroku SN z dnia 19 września 1968 r., II CR 292/68, NP 1970, nr 7-8, s. 1186; por. także A. Kopff, Ochrona sfery życia prywatnego w świetle doktryny i orzecznictwa, ZNUJ, Prace Prawnicze 1982, z. 100, s. 39 i n.; por. także wyr. SN z dnia 29 września 2010 r., V CSK 19/10, OSNC 2011, nr 2, poz. 37, wskazujący, że: "Odwołanie się, przy ocenie, czy doszło do naruszenia czci, godności i dobrego imienia powoda, do kryteriów obiektywnych, oznacza uwzględnienie opinii występującej w społeczeństwie, a nie reakcji społeczeństwa na konkretne zachowanie pozwanego").

Wskazać należy, iż bezprawne naruszenie sfery dóbr osobistych jest przesłanką ich ochrony, natomiast вина dokonującego naruszenia nie stanowi takiej przesłanki i wywołuje tylko skutek w zakresie zastosowania niektórych środków ochrony dóbr osobistych. Naruszenie dobra osobistego polega już na samym przekroczeniu określonej w art. 24 § 1 k.c. granicy zagrożenia dobra osobistego, ale dla powstania roszczenia uprawnionego konieczna jest wskazana bezprawność.

Zgodnie natomiast z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Do bezspornych przesłanek odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. zalicza się zatem: naruszenie dobra osobistego, powodujące szkodę niemajątkową, związek przyczynowy między tym naruszeniem a szkodą niemajątkową, która spowodowana jest naruszeniem. Zauważyć jednak należy, iż uwzględnienie roszczeń z art. 448 k.c. ma charakter fakultatywny, a więc nie muszą być one zasądzone mimo spełnienia przesłanek ustawowych. Dlatego sąd nie ma obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie komentowanego przepisu w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych – przy stosowaniu tego przepisu bierze się pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/2005, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 101). Przy czym dokonanie oceny, czy w konkretnej sytuacji naruszenie dóbr osobistych rzeczywiście nastąpiło – nie może być dokonywane wedle miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być niekiedy bardzo duża ze względu na cechy osobowościowe, związane ze szczególną drażliwością i przewrażliwieniem (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III APa 24/2009, OSP 2011, z. 3, poz. 35).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania wskazać należy, iż jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód próbował domagać się dwóch roszczeń w oparciu o ta samą podstawę faktyczną, którą było rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przede wszystkim należy stwierdzić, że zastosowanie instytucji rozwiązania stosunku prawnego przez jedną ze stron jest możliwe chociażby ze względu na istnienie zasady swobody umów z art. 353¹ k.c. w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków prawnych, a mając pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym trybem zakończenia łączącego strony stosunku prawnego, to nie stanowi ono samo z siebie naruszenia dóbr, ani nie skutkuje odpowiedzialnością jednej ze stron – w tym przypadku pracodawcy – w zakresie zagwarantowania pracownikowi kontynuacji zatrudnienia.

Zważywszy, że w niniejszej sprawie powód podniósł zarzut naruszenia jego dóbr osobistych, rolą jego było zatem wykazanie w roku niniejszego procesu zasadności swojego stanowiska. Zgodnie bowiem z art. 6 k.c., ciężar dowodu faktu spoczywa bowiem na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie na pozwanym. Jednocześnie Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 10 marca 2014r. (sygn. akt III AUa 930/13, LEX nr 1451684) wyraził stanowisko, zgodnie z którym przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jej prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Należy przy tym pamiętać, że sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych ustaleń faktycznych uzyskanych dzięki zebranych środkom dowodowym. Na te właśnie ustalenia składają się dowody, które przedstawiają w pierwszej kolejności same strony, zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. udowadniając swoje twierdzenia strony mogą to uczynić w dowolny sposób, za pomocą wybranych przez siebie środków dowodowych. Zgodnie zaś z art. 233 § 2 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przenosząc powyższe rozważania na okoliczności niniejszej sprawy należy wskazać, że w niniejszej sprawie choć powód choć miał prawo czuć dyskomfort, zważywszy na okoliczności zakończenia współpracy z pozwanym oraz skutki tego w czasie poszukiwania przez siebie zatrudnienia, jednakże nie wykazał w tym zakresie żadnej inicjatywy dowodowej zarówno co do precyzyjnego określenia jakie konkretnie jego dobra zostały naruszone, jak również nie udowodnił, że wskazana przez niego kwota jest adekwatna do rzekomo mających miejsce naruszeń.

W tym stanie rzeczy, Sąd orzekł jak w sentencji.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.765,19 zł.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).