

**Wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r.**

**I PKN 419/97**

**Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Teresy C. przeciwko Rejonowemu Urzędowi Pracy w G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 19 czerwca 1997 r. [...]

**o d d a l i ł kasację.**

### **U z a s a d n i e n i e**

Teresa C. wносиła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę twierdząc, że podana przez pracodawcę przyczyna je uzasadniająca jest nieprawdziwa.

Rejonowy Urząd Pracy w G. wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że powódka wywiązywała się z obowiązków pracowniczych przeciętnie, a bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia jej umowy była niezajomość Kodeksu pracy i niewłaściwe jego stosowanie w praktyce.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kędzierzynie - Koźlu wyrokiem z dnia 9 kwietnia 1997 r. [...] przywrócił powódkę do pracy.

Sąd ustalił, że Teresa C. była zatrudniona w Rejonowym Urzędzie Pracy w G. od 16 grudnia 1992 r. do 16 grudnia 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zajmując stanowisko inspektora do spraw organizacyjnych. W dniu 29 marca 1994 r. wypowiedziano jej warunki pracy w zakresie wymiaru czasu pracy, ograniczając zatrudnienie od 1 lipca 1994 r. do 3/4 etatu. W dniu 16 czerwca 1994 r. strony zawarły umowę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy, a w dniu 1 lipca 1994 r. umowę o pracę na czas nie określony w 3/4 wymiaru czasu pracy na stanowisku inspektora rejonowego do spraw kadr i sekretariatu. Obowiązki powódki na zajmowanym stanowisku określał zakres czynności z dnia 22 marca 1993 r., rozszerzony od marca 1995 r. o organizację i zaopatrzenie materiałowo - techniczne. W dniu 31 lipca 1996 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy z propozycją zatrudnienia od 1 listopada 1996 r. na stanowisku do spraw potwierdzania gotowości do pracy. Pismem z dnia 7 października 1996 r. udzielono Teresie C. upomnienia z powodu rażących uchybień w wypisywaniu dokumentów i braku znajomości przepisów. Pismem z dnia 21 października 1996 r. powódka otrzymała upomnienie z powodu rażącego uchybienia w załatwieniu spraw pracowniczych oraz nieprzestrzegania zaleceń lekarza. Teresa C. przygotowała dla Janiny M. wypowiedzenie umowy o pracę z błędną datą zawarcia umowy. Poprawione pismo, będąc na zwolnieniu lekarskim, doręczyła pracownicy w czasie urlopu w mieszkaniu osoby trzeciej. Sprawa ta, na skutek skargi Janiny M., spowodowała kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy w zakładzie i stała się przedmiotem wystąpienia tego organu z dnia 17 lutego 1997 r. W dniach 2 i 4 października 1996 r. przeprowadzono kontrolę stanowiska pracy powódki. Kontrolerzy - radca prawny oraz referent do spraw kadr organizacji i obsługi sekretariatu nie stwierdzili nieprawidłowości. Zastrzeżenia do pokontrolnej oceny pracy Teresy C. zgłosił 31 października 1996 r. Kierownik Urzędu. Powódka popełniła błędy w nomenklaturze stanowisk pracy Marii K., Violetty N. i Janiny M. W dniu 15 listopada 1996 r. Rejonowy Urząd Pracy wypowiedział powódce umowę o pracę, zawartą 1 lipca 1994 r. podając jako przyczynę wypowiedzenia niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, nieznanomość przepisów prawa oraz wykorzystywanie stanowiska pracy dla celów prywatnych. Jerzy C. - mąż powódki zawiadomił stronę pozwaną, że wykorzystuje ona swoje stanowisko zeznając w sprawie alimentacyjnej, iż ten nie przyjmuje ofert pracy. Rejo-

nowy Urząd Pracy pismem z dnia 2 marca 1995 r. uznał te zarzuty za zasadne. Na skutek zawiadomienia strony pozwanej przez męża powódki, że korzysta ona z telefonu służbowego dla celów prywatnych przeprowadzono kontrolę rozmów za lipiec, sierpień i wrzesień 1996 r., w rezultacie której obciążono Teresę C. należnością 2,20 zł.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała nieznajomości przepisów oraz zaniedbań w pracy powódki i wykorzystywania stanowiska pracy dla celów prywatnych. „Pewne nieprawidłowości” w jej pracy nie stanowią dostatecznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Nadto wypowiedzenie dotyczyło umowy o pracę z dnia 1 lipca 1994 r., a powódka od 1 listopada 1996 r. była zatrudniona na stanowisku do spraw potwierdzania gotowości do pracy. Zarzutów do pracy powódki na nowym stanowisku nie było.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok apelacją i podnosząc zarzut sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału wniosła o jego zmianę i oddalenie powództwa lub uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Rejonowy Urząd Pracy twierdził, że wbrew odmiennej ocenie Sądu, wykazano w postępowaniu brak znajomości prawa pracy przez powódkę. Kwalifikując uchybienia w pracy powódki jako „drobne” Sąd pominął skutki owych błahych zaniedbań.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 19 czerwca 1997 r. [...], zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Sąd, przy przyjęciu, że ustalenia faktyczne dokonane w postępowaniu pierwszej instancji są prawidłowe, dokonał odmiennej ich oceny. Podkreślił, że pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników dających najlepszą gwarancję prawidłowego wykonywania obowiązków. Dlatego nawet drobne uchybienia uzasadniają wypowiedzenie, które jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę. „Uzasadnione przypuszczenie, iż inny pracownik będzie lepiej wykonywał swoje obowiązki pracownicze uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nawet wtedy, gdy pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę, wykonuje je poprawnie”.

Teresa C. wyrok ten zaskarżyła kasacją i wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego wniosła o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa lub uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania.

Zdaniem skarżącej, Sąd naruszył art. 45 KP, przyjmując, że „nawet drobne uchybienie w wykonaniu obowiązków pracowniczych czyni zasadnym wypowiedzenie umowy o pracę”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego, a to art. 45 KP. Skarżąca nie kwestionuje prawidłowości ustaleń stanowiących faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonych wyroku. Podważa jego ocenę i kwalifikację prawną. Problem sprowadza się więc do tego czy drobne tylko uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadniają wypowiedzenie, czy też do zakwalifikowania przyczyny wypowiedzenia jako zasadnej konieczne jest stwierdzenie jakiegoś rażącego naruszenia tychże obowiązków .

Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu II instancji, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania zobowiązaniowego stosunku prawnego o charakterze ciągłym. Takim właśnie jest stosunek pracy. Wynikający z treści art. 45 KP wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed woluntaryzmem i arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji ) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości , staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej” ) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła ) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowni-

czych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma przeto racji skarżąca twierdząc, że powtarzalne, aczkolwiek nie nagminne, uchybienia w pracy nie uzasadniają wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można też zgodzić się z prezentowanym przez nią stanowiskiem, iż o zasadności wypowiedzenia mają decydować subiektywne nie zaś obiektywne „przyczyny naruszeń tych obowiązków”.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do treści art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====