

Wyrok z dnia 20 maja 1998 r.

I PKN 148/98

Oceny zasadności rozwiązania w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym pracownikiem samorządowym dokonuje sąd na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). Natomiast o roszczeniach tego pracownika, przewidzianych w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, rozstrzyga na podstawie art. 45 KP w związku z art. 31 tej ustawy.

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), SA Alina Krusz-Stankiewicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 maja 1998 r. sprawy z powództwa Mirosława P. przeciwko Urzędowi Gminy w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 13 listopada 1997 r. [...]

1) o d d a l i ł kasację,

2) nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 1997 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Skarżysku Kamiennej oddalił powództwo Mirosława P. o uznanie za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy dokonane przez Wójta Gminy w B. dnia 25 marca 1997 r., z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Gminy od 1980 r., ostatnio na stanowisku kierownika Referatu Budownictwa, Gospodarki Komunalnej i Komunikacji. Od 3 kwietnia 1995 r. do 24 marca 1997 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Uchwałą [...] z dnia 26 kwietnia 1996 r. Rada

Gminy wprowadziła nowy regulamin organizacyjny przewidujący samodzielne stanowiska pracy (w miejsce referatów i kierowników referatów) i ograniczenie stanu zatrudnienia o jeden etat. Uległo również likwidacji stanowisko powoda, jednak ze względu na jego długotrwałe zwolnienie lekarskie nie mogło się zmniejszyć faktyczne zatrudnienie w pozwanym Urzędzie. Przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy były nieprawidłowości w jego pracy polegające na brakach w dokumentacji budowy dróg i rozbieżnościach między dokumentacją, a stanem faktycznym (wykonane drogi były węższe niż ustalone w dokumentacji), skargi mieszkańców -przyszłych użytkowników dróg, konieczność budowy niektórych dróg od początku ze względu np. na ich usytuowanie na sieci gazowej bądź ich budowy bez pozwoleń na budowę i uzgodnień z właścicielami, przez których nieruchomości miały przebiegać urządzenia. Ponadto w wyniku dokonanych kontroli strona pozwana stwierdziła, że powód samowolnie opuszczał stanowisko pracy, a w okresie od sierpnia do listopada 1994 r. listy obecności podpisywała za powoda jego żona, również zatrudniona w pozwanym Urzędzie. W dniu 17 marca 1995 r. praca powoda została oceniona negatywnie przez Zarząd Gminy. W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia było zasadne i zgodne z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 ze zm.), gdyż oba warunki przewidziane w tym przepisie (tj. reorganizacja i zmniejszenie zatrudnienia) zostały spełnione.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Kielcach, rozpoznając apelację powoda, wyrokiem z dnia 13 listopada 1997 r. zmienił w ten sposób wyrok Sądu pierwszej instancji, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.444,38 zł z odsetkami tytułem odszkodowania i oddalił apelację w pozostałej części. Sąd drugiej instancji wskazał, że przyczyną zmiany zaskarżonego orzeczenia był błąd w ustaleniach Sądu Rejonowego polegający na przyjęciu, że w pozwanym Urzędzie, w wyniku zmian organizacyjnych, nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia. Z zebranych dowodów bowiem wynika, że w czasie nieobecności powoda, spowodowanej niezdolnością do pracy, pozwany Urząd zatrudnił dwie osoby, przy czym nastąpiło to już po reorganizacji. Powyższe zatrudnienie dotyczyło osób spoza Urzędu. Tym samym błędny jest pogląd Sądu pierwszej instancji, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy odbyło się zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. Poza tym również ujemna ocena kwalifikacyjna powoda została wydana sprzecznie z art. 10 ust. 1 pkt 1 wymienionej ustawy. Mimo tak sformułowanego stanowiska Sąd Wo-

jewódzki uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie byłoby uzasadnione. Zaszczerzenia strony pozwanej do pracy powoda były bowiem słuszne, zaś zwrócenie mu przez przewodniczącego Rady Gminy uwagi na potrzebę zmiany stylu pracy spowodowało wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, którego zasadność zakwestionował lekarz wojewódzki doprowadzając zarazem do skierowania tej sprawy do właściwej izby lekarskiej. W konkluzji Sąd drugiej instancji uznał, że ochrona pracownika mianowanego gminy nie może być oderwana od interesów tej gminy i przysługiwać pracownikowi niezależnie od rodzaju i znaczenia popełnionych przez niego uchybień. Dlatego też dokonując zmiany zaskarżonego wyroku zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy z naruszeniem art. 10 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

W kasacji złożonej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnym zastosowaniu art. 45 § 2 KP i wyrażające się w stwierdzeniu, że dalsze zatrudnianie powoda byłoby niecelowe. Zdaniem powoda, Sąd Wojewódzki nie wskazał argumentów "przemawiających w sposób ewidentny" za koniecznością zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Choroba i konieczność korzystania ze zwolnień lekarskich nie może bowiem ujemnie świadczyć o powodzie, natomiast waga przypisywanych mu uchybień nie była znacząca, skoro rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w zwykłym trybie. W związku z tym powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera uzasadnionych podstaw, wobec czego stosownie do art. 393¹² z KPC polega oddaleniu.

Powód był pracownikiem samorządowym mianowanym, do którego miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). Według art. 31 ust. 1 ustawy w kwestiach w niej nie uregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

W wymienionej ustawie ustawodawca w sposób szczególny uregulował sytuację prawną pracowników samorządowych, wprowadzając w stosunku do nich między innymi wymagania kwalifikacyjne (art. 4), gwarancje wykluczające stronniczość lub interesowność w wykonywaniu obowiązków (art. 6 i art. 18), odrębne unormowanie

odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej (art. 25 i następne ustawy), a także instrumenty służące stabilizacji ich stosunku pracy. Jednym z tych instrumentów jest ograniczenie swobody wypowiedzenia stosunku pracy z każdej uzasadnionej przyczyny i wprowadzenie w art. 10 ust. 1 katalogu zamkniętego przyczyn, których zaistnienie daje pracodawcy uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Zgodnie więc z art. 10 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy możliwe jest rozwiązanie w sposób określony w tym przepisie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w razie uzyskania przez niego ujemnej oceny kwalifikacyjnej, wydanej według zasad określonych w ustawie i potwierdzonej ponowną ujemną oceną kwalifikacyjną a także w razie likwidacji lub reorganizacji urzędu gminy (lub innych jednostek wymienionych w art. 1 ustawy), połączonej ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Natomiast sposób zaskarżenia decyzji pracodawcy, a zwłaszcza uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy oraz roszczenia przysługujące mu z tego tytułu określa Kodeks pracy.

Sąd Wojewódzki ustalił, że przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy w pozwanym Urzędzie Gminy miała miejsce reorganizacja, lecz nie nastąpiło zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdyż 2 września 1996 r. i 2 października 1996 r. pozwany Urząd przyjął do pracy dwóch nowych pracowników z zewnątrz, natomiast powoda zwolnił z dniem 31 marca 1997 r. Sąd drugiej instancji ustalił również, że współprzyczyną decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy nie mógł być zarzut uzyskania przez niego ujemnej oceny kwalifikacyjnej, gdyż negatywna ocena pracy powoda nie została potwierdzona ponowną ujemną oceną.

Powyższych ustaleń nie kwestionowała żadna ze stron. Zgodnie zatem z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy był związany ustalonym w sprawie stanem faktycznym, złożenie zaś przez powoda kasacji kwestionującej poprawność zastosowania prawa materialnego ograniczyło rozpoznanie sprawy przez Sąd Najwyższy do kontroli subsumcji art. 45 § 2 KP pod ustalony stan faktyczny z punktu widzenia treści art. 45 § 2 KP.

Rozważając sprawę w tym aspekcie niezbędne jest stwierdzenie, że nie każde nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę prowadzi do uwzględnienia żądania pracownika i uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie go do pracy. Przepis art. 45 § 2 KP stanowi bowiem, że sąd może także oddalić powyższe żądania pracownika, jeżeli ustali, że ich

uwzględnienie jest niemożliwe lub niecelowe; w takim też przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

Wbrew zarzutom zawartym w kasacji Sąd Wojewódzki nie popełnił błędu uznając za niecelowe przywrócenie powoda do pracy i zasądając na jego rzecz odszkodowanie. Z ustaleń dokonanych przez Sąd drugiej instancji wynika, że reorganizacja wprowadzona w pozwanym Urzędzie w 1996 r. polegała na likwidacji stanowisk kierowników komórek organizacyjnych-referatów i wprowadzeniu w ich miejsce stanowisk samodzielnych, na których zatrudnienie wiązało się z zawarciem umów o pracę na czas określony. Powód był kierownikiem referatu budownictwa, gospodarki komunalnej i komunikacji i był zainteresowany tylko zatrudnieniem na stanowisku kierowniczym. Poza tym w stosunku do powoda strona pozwana miała poważne zastrzeżenia dotyczące sposobu wykonywania pracy z punktu widzenia poziomu merytorycznego i dyscypliny pracy. Sąd Wojewódzki podkreślił, że komórka organizacyjna, którą powód kierował, w istocie rzeczy nie funkcjonowała od dłuższego czasu z uwagi na nieobecność skarżącego spowodowana zwolnieniem lekarskim trwającym od 3 kwietnia 1995 r. do 24 marca 1997 r. Ze względu na postawę powoda niemożliwe także było ustalenie stanu jego zdrowia (dwukrotnie nie stawiał się na badania lekarskie), zaś zasadność udzielania mu zwolnień od pracy przez tak długi czas została zakwestionowana przez lekarza wojewódzkiego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w interesie pracodawcy było rozwiązanie stosunku pracy, gdyż jego trwanie było sprzeczne z interesem pracodawcy.

Wprawdzie z punktu widzenia formalnego negatywna ocena pracy powoda nie mogła być przyczyną, rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia ze względu na brak drugiej ujemnej oceny jego pracy, jednak Sąd Wojewódzki słusznie zwrócił uwagę na to, że po pierwsze - dokonane tej oceny było niemożliwe, gdyż powód, po zwróceniu mu uwagi przez przewodniczącego Gminy na konieczność zmiany stylu pracy, zaczął korzystać ze zwolnienia lekarskiego, które trwało 23 miesiące i 20 dni i nie reagował na wezwania komisji lekarskiej zmierzające do ustalenia jego stanu zdrowia oraz po wtóre - zastrzeżenia do pracy powoda były bardzo poważne, gdyż wynikały z prowadzenia budowy dróg niezgodnie z dokumentacją techniczną (drogi były węższe niż ustalone w dokumentacji), z konieczności przebudowy dróg lub budowania ich od początku ze względu np. na usytuowanie ich na sieci gazowej czy też z budowy dróg bez pozwoleń na budowę i bez uzgodnień z właścicielami tych nieruchomości, na których miały przebiegać urządzenia.

W tym stanie rzeczy twierdzenie powoda, że Sąd Wojewódzki wykorzystał fakt choroby powoda dla zastosowania art. 45 § 2 KP, nie jest zgodne z ustaleniami faktycznymi w sprawie i z argumentami przytoczonymi przez ten Sąd. Okoliczność długotrwałego zwolnienia od pracy została zauważona przez Sądy obu instancji, lecz podniesiona przede wszystkim w celu wykazania skutków nieobecności powoda w pracy, przejawiających się w tym, że referat budownictwa, gospodarki komunalnej i komunikacji właściwie nie funkcjonował, a sprawy "związane z szeroko rozumianym budownictwem pozostawały bez fachowego nadzoru".

Wbrew zapatrywaniu skarżącego, o małym znaczeniu jego uchybień w pracy nie może świadczyć wybór sposobu rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza zaś rezygnacja pozwanego Urzędu z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Skorzystanie z niezwłocznego trybu rozwiązania stosunku pracy jest bowiem uprawnieniem pracodawcy. Nieracjonalne jest natomiast twierdzenie, że nieskorzystanie przez pracodawcę z tego uprawnienia czyni wątpliwym zasadność rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Nie znajdując więc usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji, Sąd Najwyższy oddalił ją stosownie do art. 393¹² KPC.

=====