

Wyrok z dnia 8 stycznia 2007 r.

I PK 187/06

Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę.

Od pracownika będącego strażnikiem miejskim pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w wykonywanie obowiązków oraz dyscypliny w stopniu wyższym niż od innych pracowników.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Anety B. przeciwko Straży Miejskiej w C. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 8 marca 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie oddalił powództwo Anety B. przeciwko Straży Miejskiej w C. o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 2 czerwca 1997 r. na stanowisku patrolowego, a od 1 sierpnia 2000 r. na stanowisku starszego strażnika Straży Miejskiej w C. Powódka wykonywała swoje obowiązki w różnych oddziałach i referatach pozwanej, a z dniem 4 listopada 2003 r. została przeniesiona do placówki przy ul. O. w C. z uwagi na niezadowalające wyniki pracy w poprzednich miesiącach. Zestawienie statystyczne wyników pracy powódki za 2003 r.

uplasowało ją na przedostatnim miejscu wśród wszystkich pracowników pozwanej. Pismem z 30 marca 2004 r. powódkę poinformowano o niezadowolającej analizie wyników jej pracy. W dniu 10 listopada 2003 r. powódkę ukarano karą porządkową upomnienia za naruszenie ustawy o strażach gminnych w związku z jej niestosownym zachowaniem się podczas jednej z interwencji. Kara ta została uchylona prawomocnym wyrokiem sądu. W dniu 8 kwietnia 2004 r. powódka skierowała pismo do Komendy Wojewódzkiej Policji oraz zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w C. o popełnieniu przestępstwa przez kierownictwo Straży Miejskiej w C. mające polegać na nieujawnieniu i nieprzekazywaniu Policji spraw o przestępstwa ujawnione przez strażników miejskich. Prokuratura Rejonowa umorzyła postępowanie w tej sprawie z uwagi na brak znamion przestępstwa, a doraźna kontrola przeprowadzona przez Ś. Komendę Policji stwierdziła, że regulamin organizacyjny Straży Miejskiej nie zapewnia prawidłowego obiegu dokumentacji. Na podstawie oceny realizacji zadań służbowych strażników pozwana negatywnie oceniła pracę powódki za okres od stycznia do września 2004 r., o czym dwukrotnie poinformowano powódkę w czerwcu i lipcu 2004 r. Statystycznie powódka w 2004 r. uplasowała się na ostatnim miejscu wśród strażników miejskich. W 2004 r. powódkę ukarano 3 karami porządkowymi. Powódka nie poprawiła jakości swej pracy, a w licznych pismach kierowanych do komendanta Straży Miejskiej kwestionowała kryteria oceny strażników, sugerując, że negatywna ocena jej pracy wiąże się z jej członkostwem w Niezależnym Związku Funkcjonariuszy i Pracowników Straży Miejskiej, a także spowodowaniem u pozwanej w 2003 r. kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Powódka w sposób lekceważący i arogancki polemizowała z przełożonymi, zarzucając również, że negatywna ocena jej pracy w 2004 r. jest odwetem za skierowanie przez nią zawiadomienia do Prokuratury. W 2003 r. powódka przebywała na 11 zwolnieniach lekarskich przez 61 dni roboczych, a w 2004 r. na 17 zwolnieniach lekarskich przez 97 dni. Powódka nie informowała bezpośrednich przełożonych, że nie stawi się do pracy w związku z planowanymi (między innymi 24 grudnia 2004 r.) wizytami w stacji honorowego krwiodawstwa. W dodatku powódka pisemnie, w sposób arogancki podawała w wątpliwość kompetencje i doświadczenie zastępcy komendanta Straży Miejskiej oraz swojego przełożonego Tomasza P. Pismem z 17 września 2004 r. pozwana zawiadomiła reprezentującą powódkę organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę, a 21 września 2004 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczyny złe i niedbałe wykonywanie pracy, negatywną ocenę pracy za 2003 r. i brak poprawy

w 2004 r., nieuzasadnione pomówienie osób z kierownictwa o popełnienie przestępstwa, wysoką absencją dezorganizującą służbę, utratę zaufania z uwagi na postawę niedopuszczającą krytyki oraz brak woli zmiany pomimo uprzednio udzielanych kar porządkowych oraz ostrzeżenia o nieprzydatności do służby.

W ocenie Sądu Rejonowego, ustalony stan faktyczny wskazuje na oczywistą bezzasadność powództwa, skoro negatywna ocena pracy powódki, brak woli poprawy wyników pracy, dezorganizacja pracy wysoką absencją i nieprzekazywanie o tym informacji, a także arogancka, lekceważąca postawa powódki wobec przełożonych, uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę jako zastosowanie zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Od wyroku Sądu Rejonowego powódka złożyła apelację. Wyrokiem z dnia 8 marca 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał nietrafnej analizy przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pierwsza ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn „złe i niedbałe wykonywanie pracy, negatywna ocena pracy za 2003 r. i brak poprawy w 2004 r.” została sformułowana w sposób wyjątkowo ogólny, skoro u pozwanej nie istniał konkretny wzorzec dokonywanych kontroli pracowników. Nierzeczywistą przyczyną jest też wskazanie, że powódka pomawiała osoby z kierownictwa o popełnienie przestępstwa, skoro w uzasadnieniu postanowienia o umorzeniu postępowania karnego Prokurator Rejonowy stwierdził uchybienia w zakresie obiegu dokumentów i pism urzędowych u pozwanej. Wysoka absencja chorobowa powódki w sposób rzeczywisty nie dezorganizowała pracy u pozwanej, gdyż z zestawień zwolnień chorobowych wynika, że pomiędzy poszczególnymi zwolnieniami nie było krótkich przerw, a były one przez powódkę nadsyłane niezwłocznie, zaś powódka nie miała obowiązku osobistego dostarczenia zwolnienia lekarskiego w dniu jego wystawienia. Ponadto, pozwana nie udowodniła, w jaki sposób nieobecność powódki dezorganizowała pracę w Straży Miejskiej. W końcu, sformułowane w piśmie wypowiedzającym umowę stwierdzenie o utracie zaufania do powódki jest niekonkretne, tym bardziej że wielokrotne udzielanie powódce kar porządkowych uchylanych później przez sąd pracy wskazuje, iż praca powódki była niewłaściwie oceniana przez pracodawcę. Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że ocena materiału dowodowego prowadzi do konkluzji, że podane w wypowiedzeniu przyczyny nie były ani konkretne, ani rzeczywiste.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie art. 382 k.p.c., przez dokonanie odmiennej oceny faktów ustalonych przez Sąd pierwszej instancji, bez wyjaśnienia wątpliwości i zastrzeżeń co do oceny dowodów dokonanej przez ten Sąd oraz naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż w ustalonym stanie faktycznym wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. W uzasadnieniu skargi pozwana zaznaczyła, że Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej od Sądu Rejonowego oceny faktów i wyciągnął wnioski wyłącznie na korzyść powódki, bez uwzględnienia słusznego interesu pracodawcy. Całościowa ocena pracy strażnika miejskiego, której dokonał pracodawca przy wypowiedzaniu powódce umowy w oparciu o wyniki jej pracy, sposób prowadzenia dokumentacji, efektywność realizowanych zadań, kulturę osobistą, wyniki kontroli wewnętrznych, umiejętności oraz wiedzę fachową, była „odzwierciedleniem zakresu czynności strażnika i zadań straży miejskiej wynikających z ustawy o strażach gminnych”. Zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy, pomijając taką ocenę, odmówił pracodawcy prawa doboru pracowników według kryterium przydatności do wykonywania powierzonych zadań. Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, albo o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok lub innemu Sądowi równorzędnemu.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. jest bezzasadny, gdyż skarżąca kwestionuje dokonanie przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy, podczas gdy w postępowaniu kasacyjnym zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą stanowić podstawy skargi (art. 398³ § 3 k.p.c.). Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym i może zmienić ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę faktyczną rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji, jak też dokonać ich odmiennej oceny. Sąd drugiej instancji nie dokonał zresztą odmiennych ustaleń co do poszczególnych faktów, a kwe-

stionowana przez skarżącą ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest elementem oceny prawnej, a nie elementem ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83).

Istotny jest więc zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., który należy uznać za zasadny, gdyż - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - wykładnia i zastosowanie tego przepisu zostały przez Sąd drugiej instancji dokonane wadliwie. Sąd Okręgowy, rozpatrując zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę skoncentrował się na analizie poszczególnych przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym umowę. Analizując każdą z przyczyn osobno, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że żadna z nich w sposób dostateczny nie stanowi zasadnej przyczyny rozwiązania z powódką umowy za wypowiedzeniem. Tymczasem istotą sporu była ocena, czy łącznie wszystkie przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę dawały pozwanej podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie. Dopiero taka kompleksowa ocena pozwala na odpowiedź, czy zachowanie powódki uprawniało pracodawcę do wypowiedzenia jej umowy o pracę w celu ochrony jego słusznego interesu (doboru odpowiedniej kadry). Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają.

Zważyć też trzeba, że powódka jest pracownikiem wykonującym szczególny rodzaj obowiązków pracowniczych. Jest strażnikiem miejskim, a więc umundurowanym pracownikiem samorządowym, którego obowiązki pracownicze są podobne do innych służb mundurowych. Od takiego pracownika pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w wykonanie obowiązków oraz dyscypliny pracy adekwatnej do nałożonych zadań, w stopniu wyższym niż od innych pracowników. Strażnik miejski, chociaż nie pozostaje w publicznoprawnym stosunku służbowym, jak przedstawiciele innych formacji umundurowanych i uzbrojonych (Policji, Straży Granicznej itp.), to jako osoba ustawowo powołana do zapewnienia porządku publicznego na terenie

gminy (art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, Dz.U. Nr 123, poz. 779 ze zm.) powinien swoim zachowaniem dawać przykład przestrzegania porządku i dyscypliny, zwłaszcza w relacjach przełożony - podwładny. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (teza II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) powinna być też oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę; pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika; pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598).

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).

=====