



Sygn. akt I PK 124/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSA Marek Procek

w sprawie z powództwa J.R.
przeciwko Urzędowi [...] w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt V Pa .../15,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącego na rzecz
strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 grudnia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 16 czerwca 2015 r. i oddalił powództwo J.R. o przywrócenie do pracy w pozwanym Urzędzie [...] w K., odstępując od obciążenia powoda kosztami procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód został zatrudniony w Urzędzie [...] w K. w dniu 29 czerwca 2007 r. początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 1 października 2008 r. na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora w Departamencie [...]. W piątek 17 maja 2013 r. powód poinformował swojego bezpośredniego przełożonego, że w poniedziałek uda się na wizytę lekarską. Wizyta ta wraz z oczekiwaniem w kolejce trwała do ok. godziny 9.00, następnie powód udał się do pracy z B. do K., jednak z powodu utrudnień dotarł do miejsca pracy dopiero ok. godziny 10.25. W trakcie tej usprawiedliwionej nieobecności kilkakrotnie poszukiwał go zastępca dyrektora departamentu J. Ś. Powód zgłosił się do dyrektora w celu wyjaśnienia przyczyn swojego spóźnienia w tym dniu oraz ustalenia przyczyny poszukiwania go przez dyrektora. Pomimo wyjaśnienia opóźnionego przybycia powoda do pracy, pismem z dnia 23 maja 2013 r. J. Ś. skierował pismo do bezpośredniego przełożonego powoda J. P. o przeprowadzenie oceny okresowej pracownika i wystawienie mu oceny negatywnej za nieprzestrzeganie regulaminu pracy. Tę okresową ocenę przeprowadzono 27 maja 2013 r., a której powód otrzymał pierwszą ocenę negatywną. Od tej oceny odwołał do Marszałka Województwa [...] przytaczając opis zdarzenia z dnia 20 maja 2013 r. oraz twierdził, że w okresie czerwiec 2011 r. - maj 2013 r. nigdy samowolnie i w sposób nieuprawniony nie opuścił stanowiska pracy. Twierdził, że nie istniały żadne uzasadnione podstawy do oceny przestrzegania przez niego dyscypliny pracy na poziomie „1 punktu”, który oznacza „rzadkie spełnianie” obowiązków pracy w ocenianym zakresie, zwłaszcza że nigdy wcześniej nie został ukarany jakąkolwiek karą regulaminową. Natomiast w uzasadnieniu negatywnej oceny pozwany argumentował, że powód był zobowiązany do wiedzy o regulaminie pracy regulującym zasady i stosunki pracy w Urzędzie, a kryterium „przestrzegania dyscypliny pracy” miało podstawowe znaczenie przy ocenie powoda, z którym wielokrotnie były przeprowadzane ustne rozmowy ze względu na jego

niezdyscyplinowanie i przebywanie poza budynkiem Urzędu w godzinach pracy bez uprzedniego poinformowania przełożonego. Odwołanie powoda nie zostało uwzględnione.

W dniu 6 września 2013 r. około godziny 10.20 powód opuścił miejsce pracy wychodząc poza teren budynku Urzędu w celu złożenia wizyty w banku oraz sklepie spożywczym. Tego zdarzenia (opuszczenia miejsca pracy i siedziby pracodawcy) powód nie odnotował w ewidencji wyjść z pracy w godzinach służbowych. W drodze powrotnej do pracy powód spotkał zastępcę dyrektora departamentu J. Ś., który odbył z nim krótką rozmowę o przyczynie i konsekwencjach służbowych wyjścia z miejsca wykonywania pracy w godzinach pracy, a następnie pismem z 9 września 2013 r. wystąpił do Marszałka Województwa z wnioskiem o ukaranie powoda naganą. W dniu 18 września 2013 r. powód została ukarany karę porządkową upomnienia za samowolne opuszczenie miejsca pracy. Od decyzji tej powód wniósł sprzeciw, którego pracodawca nie uwzględnił, przeto 16 października 2013 r. powód złożył pozew o uchylenie nałożonej kary upomnienia. Sąd Rejonowy w K. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2014 r. oddalił powództwo o uchylenie kary porządkowej, a następnie Sąd Okręgowy w K. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 lutego 2015 r. oddalił bezzasadną apelację powoda.

Po przeprowadzeniu okresowej oceny pracownika w dniu 8 listopada 2013 r. powód otrzymał drugą ocenę negatywną. Wobec dwukrotnych negatywnych ocen pozwany pismem z dnia 27 listopada 2013 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji uznał, że taki sposób rozwiązania z powodem stosunku pracy był uzasadniony. Nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że dokonane przez przełożonego powoda J. P. oceny okresowe z maja i listopada 2013 r. nie były rzetelne lub nie pochodziły od bezpośredniego przełożonego powoda. Świadek ten (J. P.) zarówno w uzasadnieniach negatywnych ocen jak też w zeznaniach złożonych przed Sądem Rejonowym, wskazał na wielokrotne przypadki naruszenia przez powoda dyscypliny pracy w postaci samowolnych wyjść w godzinach pracy poza zakład pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy. Sąd

Okręgowy nie zgodził się też z Sądem pierwszej instancji, że zastępca dyrektora departamentu J. Ś., który nie był jego bezpośrednim przełożonym powoda, nie był uprawniony do oceny naruszania przezeń dyscypliny pracy, argumentując, że J. Ś. był uprawniony do oceny pracy wszystkich jego podwładnych, w tym J. P. i powoda, ponieważ sprawował nadzór nad oddziałem, w którym świadczyli oni pracę. W konsekwencji mógł zlecić kierownikowi oddziału dokonanie ocen pracy powoda, który uporczywie opuszczał siedzibę Urzędu bez zgody i wiedzy pozwanego. Nie miał zatem racji Sąd Rejonowy uznając, że druga negatywna ocena powoda została dokonana z naruszeniem § 3 pkt 7 regulaminu przeprowadzania okresowych ocen pracowników samorządowych w zakresie terminu przeprowadzania i osoby zlecającej jej wykonanie. Zgodnie z § 5 ust. 1 tego regulaminu, w razie przyznania negatywnej oceny końcowej, oceniający jest zobowiązany do dokonania ponownej oceny nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. W tym zakresie Sąd drugiej instancji argumentował, że pomimo otrzymania pierwszej negatywnej oceny z maja 2013 r. powód nie zmienił swojego nagannego postępowania i nadal samowolnie opuszczał zakład pracy w godzinach pracy, bez uprzedniej aprobaty przełożonych i bez odnotowania w dzienniku wyjść. Wobec uzyskania przez powoda dwukrotnie negatywnych ocen istniały podstawy i uzasadnienie wypowiedzenia mu umowy o pracę w zgodzie z art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych). Powtórzeniem tego przepisu jest § 5 ust. 2 regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników samorządowych, z którego wynika, że uzyskanie ponownej oceny negatywnej skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Z tego uprawnienia skorzystał pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę, a powód nie zakwestionował skutecznie tego wypowiedzenia i nie wykazał, aby negatywne oceny były nieuzasadnione.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego: art. 382 w związku z art. 217 § 2 i art. 227 oraz art. 328 § 2 k.p.c. polegające na wydaniu orzeczenia reformatoryjnego w oparciu o odmienną ocenę tych samych dowodów, bez ponowienia dowodów już przeprowadzonych i bez

uzupełnienia materiału dowodowego oraz wszystkich faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, w szczególności wskutek pominięcia, że Sąd pierwszej instancji uwzględniając powództwo ograniczył wnioskowane przez powoda postępowanie dowodowe. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie art. 32, art. 104 § 1 pkt 9 i art. 134 k.p. w związku z § 14 ust. 2, § 19 ust. 1, § 24 ust. 6 i § 30 regulaminu pracy Urzędu [...] w K. oraz art. 27 ust. 2 i 9 i art. 28 ustawy o pracownikach samorządowych i § 3 pkt 4 i 5 regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników samorządowych obowiązującego u pozwanego pracodawcy przez błędną wykładnię i ocenę zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przy zastosowaniu błędnej interpretacji obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy wskutek i uznania, że: 1/ „opuszczenie miejsca pracy w godzinach służbowych wymaga w każdym przypadku, a zatem także w czasie 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, zgody przełożonego i udokumentowania tego faktu w ewidencji wyjść”; 2/ „wymóg dokonania oceny okresowej przez bezpośredniego przełożonego jest zachowany także wówczas, gdy oceniający czyni to na pisemne polecenie swojego przełożonego, o ile nie prezentuje w tej sprawie zupełnie innego poglądu”. Ponadto doszło do „całkowitego pominięcia przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu dwukrotnej oceny negatywnej, kryteriów takich ocen zawartych w § 3 pkt 5 regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników samorządowych”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na jej oczywistą zasadność ze względu na naruszenie podstaw kasacyjnego zaskarżenia, w tym pominięcie tego, że uwzględniając powództwo Sąd pierwszej instancji ograniczył wnioskowane przez powoda postępowanie dowodowe i nie przeprowadził dowodu z zeznań świadka T. G., ponieważ Sąd drugiej instancji także zaniechał przesłuchania tego świadka, co miało istotny wpływ na kontestowany reformatoryjny osąd sprawy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego

rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Zgodnie z art. 382 k.p.c., Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie zakazuje dokonania odmiennej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym bez przeprowadzenia lub uzupełnienia dowodów z zeznań i pisemnego oświadczenia byłej przełożonej skarżącego w latach 2008-2010 już dlatego, że takie wnioski dowodowe pominął Sąd pierwszej instancji, argumentując, że wnioskowany świadek nie pracował ze skarżącym w terminach dokonywania negatywnych ocen okresowych jego pracy, przeto były to dowody bez znaczenia przy dokonaniu odmiennej jurysdykcyjnej weryfikacji materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. W konsekwencji takie zbędne dowody nie mogły mieć istotnego wpływu na kontestowany reformatoryjny wyrok Sądu drugiej instancji.

W przedmiotowej sprawie miarodajnie ustalono, że skarżący wielokrotnie samowolnie naruszył regulamin, porządek i dyscyplinę pracy, „wychodząc poza teren zakładu pracy” w czasie pracy lub w czasie przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy. O takich przypadkach samowolnie umyślnego naruszenia regulaminu pracy przełożeni rozmawiali ze skarżącym co najmniej „kilkanaście” razy, ostrzegając go przed konsekwencjami służbowymi tego typu powtarzających się deliktów regulaminowych, które były podłożem „ustnych upomnień”, a następnie uzasadnieniem prawomocnego zastosowania pisemnej kary porządkowej upomnienia oraz dwukrotnych negatywnych ocen dyscypliny pracy skarżącego.

Miarodajnie ustalone umyślnie uporczywe i wielokrotne lekceważące nieprzestrzeganie przez skarżącego regulaminowych i porządkowych zaleceń przełożonych za liczne samowolne opuszczanie siedziby w godzinach urzędowania pozwanego Urzędu mogło stanowić nawet przyczynę niezwłocznego rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 25 ust. 1 i art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przeto *a maiori ad minus* uzasadniało dokonanie dwukrotnej negatywnej oceny okresowej z powodu recydywy samowolnie umyślnego dopuszczania się tego typu wielokrotnych deliktów dyscyplinarnych. Ponieważ skarżący z premedytacją ignorował zakaz opuszczania siedziby pracodawcy bez uzyskania zgody przełożonego i bez wpisu do ewidencji „wyjść z pracy”, przeto pozwany pracodawca był uprawniony do dokonania ponownej (drugiej) negatywnej okresowej oceny jego pracy po kolejnym przypadku miarodajnie ujawnionej „recydywy” analogicznych deliktów dyscyplinarnych w dniach 9 czerwca i 11 lipca 2013 r., tj. „w okresie objętym ponowną oceną pracowniczą”. Wprawdzie inicjatorem dokonania negatywnych ocen był przełożony nad bezpośrednim przełożonym skarżącego, tyle że ów „pośredni” przełożony skarżącego sprawował „nadzór nad Oddziałem [...]” i w czasie pracy spotykał skarżącego poza siedzibą pozwanego Urzędu, przeto mógł zlecić dokonanie ocen przestrzegania przez powoda porządku pracy w każdym terminie w uzasadnionym przypadku (§ 3 pkt 7 regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników samorządowych, stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 28/2009 Marszałka Województwa [...] z 21 maja 2009 r. w sprawie okresowych ocen pracowników samorządowych zatrudnionych w tym Urzędzie [...]) wobec ujawnienia kolejnej recydywy samowolnego naruszania porządku i dyscypliny pracy przez skarżącego. Dokonując takiej oceny bezpośredni przełożony skarżącego nie tylko nie zakwestionował okoliczności zawartych w pismach swojego bezpośredniego przełożonego, ale przedstawił własne „negatywne obserwacje dotyczące przestrzegania przez powoda dyscypliny pracy”, przeto jako bezpośredni przełożony skarżącego dokonał uprawnionej i uzasadnionej drugiej negatywnej oceny, która następnie doprowadziła do usprawiedliwionego wypowiedzenia skarżącemu stosunku pracy w trybie art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych. Powyższe oznacza, że dokonanie

okresowej oceny pracy przez bezpośredniego przełożonego ocenianego pracownika samorządowego na polecenie bezpośredniego przełożonego dokonującego ocen nie narusza art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych, jeżeli dokonana ocena była rzetelna i uzasadniona, co bez wątplenia potwierdziły ustalenia faktyczne oraz ich prawidłowa jurysdykcyjna weryfikacja zawarta w bezpodstawnie i bezzasadnie kontestowanym wyroku Sądu drugiej instancji.

Dla porządku Sąd Najwyższy wyjaśnia ponadto, że prawo pracownika do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy (art. 134 k.p.) powinno być realizowane z poszanowaniem pracowniczego obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.). Oznacza to, że organizowanie i wykorzystywanie zaliczanej do czasu pracy płatnej przerwy na odpoczynek od pracy lub spożycie posiłku nie zależy od swobodnego uznania uprawnionego pracownika, który nie może dowolnie ani samowolnie decydować o miejscu wykorzystania płatnej przerwy w pracy poza siedzibą pracodawcy lub poza innym wyznaczonym mu miejscem pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w czasie pracy (art. 128 k.p.), który obejmuje także okres co najmniej 15 minutowej przerwy w pracy zaliczanej do czasu pracy (art. 134 k.p.). Korzystanie z płatnej przerwy w pracy zaliczanej do czasu pracy wymaga co do zasady przebywania w siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym lub akceptowanym przez pracodawcę do jej wykorzystania. Tego typu przerwy w pracy są organizowane na ogół „naprzemiennie”, tj. w różnych porach dnia dla pracowników świadczących pracę na analogicznych stanowiskach pracy w taki w sposób, który nie zakłóca nieprzerwanego funkcjonowania zakładów pracy. Konkretnie rzecz ujmując, w każdym przypadku obowiązkowej obsługi interesantów w godzinach urzędowania urzędów państwowych lub samorządowych przerwy w pracy na odpoczynek lub spożycie posiłku nie mogą i nie powinny prowadzić choćby do kilkunastominutowego całkowitego pozbawienia obsługi urzędniczej interesantów („totalnego paraliżu pozamykanych drzwi” urzędów państwowych) z powodu zależnej od takich urzędów (pracodawców) organizacji płatnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Oznaczało to, że oderwane od rzeczywistości i racjonalności organizowania przerw w pracy wliczanych do czasu pracy były

kasacyjne zarzuty skarżącego, że wszyscy pracownicy pozwanego Urzędu mogą dowolnie wykorzystywać „przerwy śniadaniowe” poza siedzibą pracodawcy, a potencjalne odnotowywanie opuszczania siedziby pozwanego urzędu przez wszystkich pracowników w księdze wyjść z pracy paraliżowałoby lub utrudniałoby korzystanie z takich przerw pracy. Wszystko to oznacza, że co najmniej 15 minutowe przerwy w pracy wliczane do czasu pracy oraz miejsce ich wykorzystania określa pracodawca w regulaminie pracy (art. 104, 104¹ i art. 104² § 1 k.p.) lub w inny ustalony sposób (art. 104² § 2 k.p.), w tym akceptowany przez pracodawcę lub uzgodniony z pracownikiem, który nie może dowolnie ani samowolnie decydować o miejscu wykorzystania krótkich przerw w pracy poza siedzibą pracodawcy lub poza innym wyznaczonym mu miejscem pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w czasie pracy (art. 128 k.p.), do którego wlicza się przerwy w pracy, o których mowa w art. 134 k.p. Każde wyjście z miejsca pracy w czasie pracy (art. 128 k.p.), w tym w czasie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (art. 134 k.p.), dokonane bez powiadomienia, zgody lub akceptacji pracodawcy, w tym bez odnotowania w tzw. służbowej księdze wyjść z pracy, może być ocenione jako naruszające postanowienia regulaminu i porządku pracy oraz zachowanie uzasadniające zastosowanie negatywnych rygorów (sankcji) prawa pracy.

Także korzystanie z innej przerwy niewliczanej do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, z przeznaczeniem na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych (art. 141 k.p.) nie może obyć się bez regulacji układowej, regulaminowej lub umownej, z której wynika czas, cel i miejsce wykorzystania przerw w pracy niezaliczanych do czasu pracy. W tym zakresie skarżący nie twierdził, że przebywał poza siedzibą pozwanego urzędu dla załatwienia spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagały załatwienia w godzinach pracy (§ 30 ust. 1 regulaminu pracy pozwanego). Ponadto wykorzystanie przerw w pracy niewliczanych do czasu pracy ewidentnie wymagało „informowania współpracowników o tym, gdzie się udaje i kiedy powróci” (§ 30 ust. 4 wymienionego regulaminu) oraz uzyskania choćby dorozumianej zgody przełożonych co najmniej przez odnotowanie godziny wyjścia i powrotu do pracy w tzw. księdze wyjść z pracy, czego skarżący w żadnym z ustalonych przypadków nie dokonywał w czasie „przerw śniadaniowych”, które wykorzystywał do oczywiście

nagannego samowolnego opuszczania siedziby pracodawcy, ignorując liczne zastrzeżenia przełożonych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., zasądzając należne pozwanemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.

kc