



Sygn. akt I PK 105/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)
SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa Mariana S.
przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji Gminy i Miasta W. Spółce z
ograniczoną odpowiedzialnością
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 listopada 2010 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 14 stycznia 2010 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych i przekazuje temu Sądowi sprawę do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwem z dnia 15 kwietnia 2009 r. Powód Marian S. domagał się przywrócenia do pracy u Pozwanego – Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Gminy i Miasta W. Sp. z o.o.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpatrujący sprawę w I instancji ustalił następujący stan faktyczny.

Powód pracował w Pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1997 r. w pełnym wymiarze na stanowisku operatora maszyn i urządzeń. Do obowiązków Powoda należał m. in. nadzór nad urządzeniami oczyszczalni, zakres obowiązków obejmował także ścisłe i niezwłoczne wykonywanie poleceń służbowych oraz sprawne i terminowe wykonywanie zadań.

W dniu 5 czerwca 2006 r. Powód udostępnił osobie spoza zakładu możliwość skorzystania z toalety w sytuacji obowiązywania zakazu przebywania takich osób na terenie Pozwanego. Prezes Zarządu Spółki wystosował do Powoda pismo z dnia 6 czerwca 2007 r., w którym przypomniał Powodowi o obowiązku bezwzględnej przestrzegania ustalonego porządku i dyscypliny pracy. W dniu 20 sierpnia 2007 r. Powód, zgodnie z zeznaniami Prezesa Pozwanej miał naprawiać samochód i spać w miejscu pracy, które to okoliczności wytknięto Powodowi w piśmie z dnia 3 września 2007 r. Dnia 10 marca 2009 r. Powód bez zgody przełożonego ani nie zawiadamiając o tym opuścił stanowisko pracy na ok. 10 minut w celu udzielenia pomocy pracownikom ZGKiM, których ciągnik utknął w błocie w odległości ok. 30-50 metrów od terenu Spółki. Na Powoda nałożona została kara nagany za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia i pozostawienie urządzeń oczyszczalni bez dozoru. Powód złożył sprzeciw od tej kary, jednak po jego negatywnym rozpatrzeniu nie odwołał się do sądu.

Pismem z dnia 26 marca 2009 r. Pozwana Spółka wypowiedziała Powodowi umowę o pracę, uzasadniając to: 1) nieprzestrzeganiem porządku i dyscypliny pracy oraz ustalonej organizacji pracy przez opuszczenie stanowiska i miejsca pracy w dniu 10 marca 2009 r. bez zgody przełożonego oraz pozostawienie urządzeń oczyszczalni bez wymaganego dozoru, 2) nieprzestrzeganie porządku i dyscypliny pracy, niestosowanie się do poleceń przełożonych, w szczególności w

dniu 5 czerwca 2007 r. na co zwrócono uwagę, 3) nierzetelne wykonywanie zadań służbowych, np. spanie w pracy w dniu 20 sierpnia 2007 r. na co zwrócono uwagę oraz wykonywanie czynności niezwiązanych z pracą – naprawienie prywatnego samochodu, 4) nieprzestrzeganie porządku i dyscypliny pracy oraz kwestionowanie poleceń porządkowych, w szczególności w dniu 1 września 2007 r., 5) powtarzające się naruszenia dyscypliny i porządku pracy, świadomość uchybień wynikająca z wielokrotnych rozmów dyscyplinujących prowadzonych przez przełożonych i pracodawcę rozmów dyscyplinujących, które przyczyniły się do utraty zaufania pracodawcy co do rzetelności wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika w przyszłości.

Wyrokiem z dnia 12 października 2009 r., Sąd Rejonowy przywrócił Powoda do pracy. Sąd Rejonowy uznał, że ocenie podlegać może jedynie zachowanie Powoda z dnia 10 marca 2009 r. Pozostałe przyczyny zaistniały przeszło rok przed wypowiedzeniem. Skoro w takim terminie zatarciu uległyby kary porządkowe, to tym bardziej, zdaniem Sądu, w sytuacji skierowania do Powoda jedynie pism ostrzegawczych, okoliczności te nie mogły mieć wpływu na wypowiedzenie po upływie roku. Odnośnie pierwszej z podanych przyczyn Sąd uznał, że wprowadzie Powód naruszył swe obowiązki, jednak nie uzasadniało to wypowiedzenia umowy o pracę. Po pierwsze istniały środki sygnalizujące nieprawidłowości (sygnalizacja dźwiękowa i świetlna alarmu działająca na zewnątrz i wewnątrz), po drugie – wcześniej nałożono na Powoda naganę z tego tytułu. Odnosząc się do twierdzenia o utracie zaufania Sąd uznał, że na podstawie tylko zdarzenia z 10 marca 2009 r. pracodawca nie mógł utracić zaufania do Powoda.

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2010 r., Sąd Okręgowy rozpoznający apelację Pozwanego od wyroku I instancji, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Zdaniem Sądu Okręgowego można było dokonać oceny naruszeń obowiązków przez Powoda dokonanych w 2007 r. tak długo, jak długo nie straciły one aktualności (powołując się na rozstrzygnięcie SN w sprawie I PKN 612/00). Zachowanie z marca 2009 r. było zatem jednym z szeregu negatywnych zachowań Powoda. Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie – przyczyna nie musi pozostawać szczególnie doniosła. Sąd Okręgowy uznał zatem, że nie zachodzą

żadne okoliczności uzasadniające ocenę wypowiedzenia przez pryzmat art. 8 k.p. W rezultacie uznał podane w wypowiedzeniu przyczyny za konkretne i prawdziwe, co uzasadniało zmianę zaskarżonego wyroku.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiodła pełnomocnik Powoda, zarzucając naruszenie prawa procesowego tj. art. 316 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. i 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie przez sąd odwoławczy całokształtu materiału dowodowego, art. 385 k.p.c. i 386 k.p.c. przez nieoddalenie i uwzględnienie bezzasadnej apelacji a także naruszenia prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 §1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, mimo, że wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, art. 113 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie *a maiori ad minus*, gdy pisma ostrzegawcze adresowano do Powoda na 2 lata przed wypowiedzeniem oraz art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, w której wypowiedzenie skutkuje pozbawieniem Powoda środków egzystencji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, wskutek czego zaskarżony wyrok wymagał uchylenia.

W sprawie wyodrębnić należy dwie kwestie, których rozstrzygnięcie doprowadza do prawidłowej oceny dokonanego względem Powoda wypowiedzenia: odległość zdarzeń, uzasadniających wypowiedzenie od daty jego dokonania oraz wielość przyczyn wypowiedzenia.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych kwestii Sąd Okręgowy, powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w sprawie I PKN 612/00 doszedł do wniosku, że istnieje możliwość skutecznego złożenia wypowiedzenia tak długo, jak długo nie straciła na aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę. Dokonał w tym zakresie oceny odmiennej aniżeli Sąd Rejonowy, który – per analogiam – odniósł się do terminów zatarcia ukarania kar porządkową. Uznał bowiem Sąd Rejonowy, że skoro zatarłoby się do momentu wypowiedzenia ukaranie karą

porządkową (art. 113 § 1 k.p.), to tym bardziej nie można uwzględniać tych samych przyczyn na potrzeby wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy rozpatrujący niniejszą sprawę pragnie zwrócić, uwagę, że kwestia odległości czasowej zdarzenia, stanowiącego przyczynę wypowiedzenia od czynności rozwiązującej była przedmiotem analizy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85. Uchwała ta wprawdzie straciła walor obowiązującej wykładni prawa, jednak ujętej w niej uwagi z pewnością mogą stanowić wskazówkę interpretacyjną, także w niniejszej sprawie. Stosownie do pkt. XIII uchwały wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. W uzasadnieniu tej tezy Sąd Najwyższy zwraca m. in. uwagę, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Ponadto zauważa, że z całokształtu przepisów kodeksu pracy wynika, iż sprawy ze stosunku pracy powinny być załatwiane w zakładzie pracy w rozsądnym czasie, aby nie utrzymywać niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku pracy stanu niepewności.

Rozpatrujący sprawę Sąd Rejonowy uznał, iż termin „ważności” przyczyny wypowiedzenia warunkowany jest analogicznie jak termin zatarcia ukarania karą porządkową. Pogląd ten zasługuje na aprobatę, stanowiąc wyznacznik dopuszczalnego czasu powoływania się przez pracodawcę na określone uchybienia pracownicze. W uchwale III PZP 10/85 Sąd Najwyższy trafnie zwrócił uwagę na niemożność utrzymywania stanu niepewności po stronie pracownika, co do skorzystania przez pracodawcę z określonych zdarzeń jako przyczyn wypowiedzenia. Wprawdzie w odniesieniu do wypowiedzenia nie obowiązuje regulacja art. 52 § 2 k.p., jednak użyty w niej termin miesięczny może stanowić wskazówkę, jak długi mógłby być okres „oczekiwania” przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Termin roczny, jak wyinterpretował to Sąd Rejonowy, mieści się w granicach dopuszczalnych prawem. Wykorzystanie wcześniejszej okoliczności może być uzasadnione, jednak powinna to być okoliczność powtarzająca się a

jednocześnie okoliczność tego samego rodzaju. Należy przypomnieć, że w przywołanym wyroku w sprawie I PKN 612/00 chodziło o długotrwałe nieobecności pracownika z powodu choroby, powtarzające się w trzech kolejnych latach. Można przyjąć, że w istocie przyczyna ta trwała przez te trzy lata. Ze znacząco odmienną sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, gdy pracodawca jako okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powołał dwa zdarzenia z 2007 r., czasowo znacznie odległe od bezpośrednio poprzedzającego wypowiedzenie zdarzenia z marca 2009 r. Między nimi nie wydarzyło się nic, co uzasadniałoby wypowiedzenie. Nadto zdarzenia z 2007 r. stanowiły, co do charakteru naruszenia obowiązków innego rodzaju aniżeli naruszenie z 2009 r. Stawia to w wątpliwość możliwość ich łączenia w ramach jednego wypowiedzenia, dokonanego w 2009 r.

Nie bez trafności dla ustalenia, czy określone fakty można uznać za przyczynę wypowiedzenia, Sąd Rejonowy odwołał się w sprawie do problematyki kar porządkowych. Sąd Najwyższy pragnie wskazać, że „pisma ostrzegawcze”, jakie pracodawca umieścił w aktach osobowych Powoda, nie mają prawa się w nich znajdować. Wydane na podstawie art. 298¹ k.p. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika określa wyraźnie jakie dokumenty gromadzi się w aktach osobowych. Nie ma pośród tych dokumentów „pism ostrzegawczych” czy innego rodzaju wytknięć naruszenia obowiązków (por. § 6 Rozporządzenia). Sporządzanie takich pism czy notatek należy uznać za praktykę niedopuszczalną. Prowadzi ona bowiem do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych. Od „pisma ostrzegawczego” pracownik nie może się przecież odwołać i zakwestionować ujętych w nim zarzutów. W dalszej kolejności traktowanie takiego pisma inaczej niż zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej pozwala na jego przetrzymywanie w aktach po upływie terminów wynikających z art. 113 § 1 k.p. Innymi słowy stanowi takie pismo świadectwo możliwego naruszenia obowiązków przez pracownika, którego pracownik nie może kwestionować i którego usunięcia nie może oczekiwać w żadnym prawnie określonym terminie.

W uchwale w sprawie III PZP 10/85 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na niepożądany stan niepewności co do wykorzystania przez pracodawcę określonego zdarzenia jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Okoliczność tę należy podkreślić, albowiem zbyt długie „przechowywanie” przyczyny potencjalnego wypowiedzenia wpływa negatywnie na stan psychiczny pracownika, potęguje niepewność i obawę o zatrudnienie. Należy zatem dążyć do minimalizacji tego okresu a przynajmniej ograniczenia do rozsądnych granic. Narastający stres i obawa o utratę pracy wpływa negatywnie na zdrowie pracownika, które przecież – jako jego dobro osobiste - wymaga ochrony na zasadzie art. 11¹ k.p. Nie negując, co wypada stanowczo podkreślić, prawa pracodawcy do ustalania składu załogi zgodnie z jego najlepiej pojętym interesem w ramach ryzyka osobowego, należy zapobiegać swoistemu przechowywaniu „haków” na pracownika i ich wykorzystywaniu w momencie korzystnym z innych względów dla pracodawcy. Zatem odległe w czasie od daty wypowiedzenia, nie powiązane ze sobą, zdarzenia nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonania tej czynności prawnej, bowiem w pewnym sensie dezaktualizują się jako negatywna ocena pracownika.

Reasumując, wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem.

Z tego względu ich wskazanie w wypowiedzeniu nie może zostać uznane za uzasadnienie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z tego samego względu nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia „prowadzenie rozmów dyscyplinujących” z Powodem. Jeśli bowiem u podstaw tych rozmów leżeć miały zdarzenia sprzed prawie 2 lat przed wypowiedzeniem, to i same rozmowy miały miejsce w tym samym czasie. W związku z tym okazuje się, że badaniu może podlegać jedna tylko przyczyna – opuszczenie stanowiska pracy przez Powoda w marcu 2009 r.

Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą sprawę zna i aprobuje orzecznictwo, w świetle którego w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna (uzasadniająca wypowiedzenie, por. np. wyrok z dnia 8

stycznia 2007 r., sygn. I PK 187/06). Stanowisko takie nie może jednak być przyjmowane bezkrytycznie w każdym sporze, w którym pracodawca przedstawia szereg okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy. Praktyką życia prawnego w stosunkach pracy staje się uzasadnianie wypowiedzenia (czy innych form rozwiązania) nie jedną, lecz całą gamą przyczyn. O ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Nie chodzi przy tym o sytuację, w której pracodawca wskazując szereg drobnych uchybień zmierza do wykazania, że w sumie stanowią one np. przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca „zarzuca” pracownika przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu niejako losowo licząc na to, że przynajmniej jedna okaże się prawdziwa i konkretna a jednocześnie zasadna i w ten sposób utrzyma skuteczność dokonanej czynności. Zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego niniejszą sprawę przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. W sporze między Powodem a Pozwanym okazuje się, że w istocie ocenie może podlegać tylko przyczyna w postaci zdarzenia z marca 2009 r. Jako jedna z pięciu podanych przyczyn nie pozostaje we właściwej proporcji do całego wypowiedzenia, by uznać, że wystarcza dla rozwiązania stosunku pracy z Powodem. Okoliczność tę zechce rozstrzygnąć Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Analizy wymaga także podnoszona przez stronę powodową okoliczność, że wypowiedzenie złożono Powodowi nie bezpośrednio po zdarzeniu z marca 2009 r., ale po złożeniu przezeń sprzeciwu wobec nałożonej kary porządkowej.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w sentencji.