



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. L.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 9 stycznia 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku

z dnia 18 listopada 2022 r., sygn. akt VI Pa 25/22,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od powoda J. L. na rzecz Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w S. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

J. L. wniósł pozew przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w S., w którym domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a po upływie okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie do pracy i przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy w Płocku wyrokiem z 14 stycznia 2022 r. przywrócił powoda J. L. do pracy w pozwanym Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd wyjaśnił, że przeprowadzone w sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy Wójt Gminy S. dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczynił to w sposób prawidłowy, a więc, czy zostały spełnione wymogi formalne, zaś podana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa. Od rozstrzygnięcia kwestii zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zależała bowiem zasadność jego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, wypowiedzenie przedmiotowej umowy o pracę na czas nieokreślony czyniło zadość wymogom formalnym przewidzianym w przepisach art. 30 § 3-5 k.p., albowiem zostało sporządzone na piśmie, zawierało wskazanie przesłanek uzasadniających, zdaniem pracodawcy, rozwiązanie stosunku pracy oraz ich faktyczną podstawę. Pracodawca pouczył również pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy.

Wójt Gminy S. w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał trzy przesłanki uzasadniające złożenie tego oświadczenia woli.

Pierwszą przesłanką była utrata zaufania do powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego, przesłanka ta nie znajdowała pokrycia w ustalonym stanie faktycznym. Wójt Gminy S. podał, że bezpośrednią przyczyną owej utraty zaufania było kłamstwo, jakiego miał się dopuścić powód podczas rozmowy telefonicznej w trakcie kontroli w Ośrodku w dniu 5 maja 2021 r. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że powód w tym dniu przybył do pracy, po czym udał się do sklepu po zakup bonu podarunkowego dla pracownicy. Sąd podkreślił, że powód zgłosił się w pozwanej

placówce jako pierwszy, przed innymi pracownikami i z pewnością miał zamiar wykonywać swoje obowiązki tego dnia. W tym aspekcie można było mówić albo o fatalnym nieporozumieniu podczas rozmowy telefonicznej albo o pozornym wskazaniu tej sytuacji przez Wójta Gminy S. jako powodującej utratę zaufania. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że choć nieznany jest dokładny zapis czy przebieg rozmowy telefonicznej Wójta z powodem, to z zeznań świadków kreował się obraz braku dostatecznej komunikacji podczas wspomnianej rozmowy. Powód oświadczył, że jest w pracy, co w ocenie Sądu pierwszej instancji musiało oznaczać, że stawiał się przed godziną rozpoczęcia pracy i ma zamiar wykonywać swoje obowiązki, lecz nie ma go fizycznie w miejscu pracy. W wyniku niedostatecznie precyzyjnych określeń, Wójt mógł zrozumieć te słowa jako kłamstwo co do zamiaru wykonywania pracy przez powoda lub co do jego potencjalnego spóźnienia się do pracy. Nie było żadnych podstaw do uznania, że powód powiedział, iż znajduje się w budynku (na terenie Ośrodka), a świadkowie potwierdzili jedynie, że Wójt mówił, że on jest na terenie Ośrodka, a powoda nie ma. Słowa Wójta mogły jednak odnosić się do stwierdzenia powoda, że jest w pracy, a Wójt obecność w pracy utożsamiał jedynie z obecnością na terenie tej placówki. Tymczasem kierownik jednostki wykonuje pracę zarówno na terenie Ośrodka, jak i niekiedy poza nim, np. reprezentując placówkę na zewnątrz. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, argumentacja ta stała się jeszcze bardziej prawdopodobna przy przeanalizowaniu dodatkowych aspektów całości sytuacji z dnia 5 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że kwestia zajmowanego przez powoda stanowiska była nie bez znaczenia dla oceny samego wyjścia powoda do sklepu, a zatem poza teren zakładu pracy. Powód oświadczył, że wyjście to miało charakter prywatny, jednakże w ocenie Sądu pierwszej instancji wyjście to mogło mieć charakter służbowy. Powód udał się bowiem do sklepu celem zakupienia bonu podarunkowego dla jednej z pracownic, która poprzedniego dnia obchodziła imieniny. Było tradycją u strony pozwanej, że w takim wypadku kupowano prezent dla solenizanta. Sąd uznał więc, że działanie powoda było bezpośrednio związane z pracą w Ośrodku, w szczególności z pełnieniem przez niego funkcji kierowniczej.

Sąd Rejonowy zauważył, że art. 100 k.p. kreuje obowiązki każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Oczekuje się przy tym jeszcze

bardziej starannego wypełniania tych obowiązków od osoby zajmującej stanowisko kierownicze. W ocenie Sądu pierwszej instancji, przepisy art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. były kluczowe w omawianej kwestii. Do zadań osób sprawujących funkcje kierownicze w zakresie dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego należy również troska o pracowników. Kierownik zakładu pracy dba nie tylko o prawidłowe wykonywanie obowiązków przez podległych mu pracowników, ale również o nastawienie pracowników do pracy oraz osobiste relacje między pracownikami w zakładzie, przy czym zakres materii jest tu niezwykle szeroki i obejmuje tematy takie, jak między innymi nagłe sytuacje życiowe pracowników, pochwały i nagrody dla załogi czy możliwość zgłaszania przejawów mobbingu. Zdaniem Sądu, powód w swoich działaniach kierował się troską o zachowanie tradycji w zakładzie pracy i dobre relacje między pracownikami. Zatem tę przesłankę wskazaną przez pozwanego w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę należało uznać za nieznajdującą odzwierciedlenia w ustalonym stanie faktycznym, a co za tym idzie - za bezpodstawną.

Kolejnymi przyczynami wypowiedzenia przez Wójta Gminy S. łączącej strony umowy o pracę było nieprzestrzeganie przez powoda dyscypliny pracy, niewłaściwy nadzór nad pracownikami w tym zakresie oraz przebywanie dzieci na terenie zakładu pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, poczynione w toku postępowania ustalenia nie upoważniają do stwierdzenia, że powód naruszał dyscyplinę pracy ani też by czynili to podlegli mu pracownicy. Również z akt osobowych powoda nie wynikało, by były stosowane wobec niego kary porządkowe. W trakcie procesu sądowego nie ujawniono, aby powód kiedykolwiek wcześniej dopuścił się niedopełnienia swoich obowiązków pracowniczych. Powołując stanowisko doktryny i judykatury, Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca musi być konsekwentny w ocenie sumienności i staranności pracownika, co oznacza, iż uchybienia pracownika powinny znajdować odzwierciedlenie w jego aktach osobowych (kary porządkowe, notatki służbowe).

W sprawie ustalono, że wyjścia poza teren zakładu w celu załatwienia przez pracownika jego spraw prywatnych odbywały się za zgodą powoda. W późniejszym okresie powód dostrzegł konieczność uregulowania wyjść prywatnych i wydał zarządzenie w tym zakresie, które wprowadziło konieczność stosowania pisemnych wniosków oraz rejestru wyjść. Nie było prawdą, że prywatne wyjście powoda nie

zostało odnotowane w rejestrze wyjść prywatnych i służbowych, gdyż w rejestrze wyjść pod datą 5 maja 2021 r. widnieje wpis powoda. Nawet gdyby przyjąć, że takiego wpisu tam nie było, to i tak decyzja w sprawie udzielenia zgody na wyjście prywatne należała do kierownika Ośrodka, a zatem do powoda. Skrajnym formalizmem, a wręcz absurdem byłoby oczekiwanie, że powód najpierw wypełni wniosek o wyjście skierowany do samego siebie, zatwierdzi go, a dopiero wtedy uda się poza teren zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego nieuzasadniony był także zarzut niewłaściwego nadzoru powoda nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy. Z argumentacji zaprezentowanej w odpowiedzi na pozew wynikało, że zarzut ten dotyczył tolerowania przez powoda wyjść pracowników w trakcie godzin pracy celem odprowadzenia dzieci do przedszkola. Tak sformułowany zarzut nie mógł jednak uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. To powód, jako kierownik zakładu pracy, odpowiadał za jego prawidłowe funkcjonowanie i to do niego należało podejmowanie decyzji co do pracy podległych mu pracowników. Można byłoby postawić powodowi zarzut braku nadzoru, gdyby nie wiedział on o prywatnych wyjściach pracowników albo gdyby pracownicy opuszczali zakład w celach osobistych wbrew zakazowi powoda, a ten nie reagowałby na takie zachowania. Tymczasem powód wiedział, że pracownice w godzinach pracy odprowadzają dzieci do przedszkola i wyraził na to ustną zgodę. Ponadto, gdy powód otrzymał pismo od Wójta zobowiązujące go do udzielenia wyjaśnień odnośnie do wykonywania przez pracowników czynności prywatnych w godzinach pracy, podjął stosowne kroki polegające na wydaniu zarządzenia. Nie bez znaczenia pozostawał również charakter wspomnianych prywatnych wyjść. Pracownice, które wnioskowały o zgodę na wyjście prywatne, robiły to celem zaprowadzenia własnych dzieci do przedszkola. Pozwolenie na wyjście w celach prywatnych związanych z opieką i wychowywaniem dzieci stanowiło formę stosowania polityki prorodzinnej, a zarazem było przejawem dbałości o pracownika. Sąd Rejonowy podkreślił, że wyjścia prywatne były krótkie, a w toku postępowania nie ujawniono, by utrudniały one lub uniemożliwiały normalną pracę. Ponadto zarówno Wójt w wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i pozwany nie wskazali, czy i w jaki sposób wyjścia celem odprowadzenia dzieci do przedszkola wpływały na działanie Ośrodka. W opinii Sądu pierwszej instancji, trudno

przypuszczać, by tego rodzaju prywatne wyjścia pracownic miały jakikolwiek znaczący wpływ na funkcjonowanie tej placówki. W innym wypadku należałoby przyjąć, że również 15-minutowa przerwa czy też wyjście pracownika do toalety może oznaczać, iż zakład pracy działa w sposób nienależyty. Mając na względzie powyższe, trudno uznać wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przesłankę braku dyscypliny pracy oraz braku ze strony powoda nadzoru nad pracownikami za należycie uzasadnioną.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na to, że po zwolnieniu powoda zarządzenie regulujące prywatne wyjścia w godzinach pracy zostało uchylone. Wprawdzie obecny kierownik Ośrodka zeznał, że jest ono niepotrzebne, bo pracownicy nie wychodzą w celach prywatnych w godzinach pracy, ale z doświadczenia życiowego wynika, iż jest niemożliwe, aby nie zdarzały się sytuacje nagłe, w których takie wyjścia są konieczne, np. nagłe wezwanie do szkoły, choroba członka rodziny czy pogorszenie stanu zdrowia pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego, uchylenie powyższego zarządzenia świadczyło o tym, że obecnie to pracodawca decyduje, czy udzielić zgody na wyjście prywatne (w niektórych sytuacjach udzielenie takowej zgody jest nieuniknione) i czy pracownik ma swoją nieobecność odpracować czy też nie. Takie też zasady obowiązywały w czasie, gdy powód był zatrudniony na stanowisku kierownika i nie mogły one stanowić podstawy wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Co do kwestii przebywania dzieci na terenie zakładu pracy, Sąd pierwszej instancji argumentował, że przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji w tym zakresie i dlatego pracodawcy czasem umieszczają stosowne postanowienia w regulaminie zakładu pracy. Regulamin Organizacyjny Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w S. nie zawiera przepisów w tym zakresie. Obecność dzieci w zakładzie pracy nie jest zjawiskiem pożądanym i najczęściej wynika z zaistnienia nagłej sytuacji lub niemożności pogodzenia pracy z opieką i wychowywaniem dziecka. Nie każdy przypadek przebywania dziecka na terenie zakładu pracy może jednak stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Zawsze wymaga to analizy w świetle okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że dzieci pracownic przebywały w Ośrodku bardzo krótko, tj. około 15 - 20 minut i w tym czasie pozostawały pod nadzorem dorosłej

osoby - matki lub innego pracownika. Dzieci przebywające w placówce istotnie mogły mieć dostęp do znajdujących się w pomieszczeniach dokumentów oraz urządzeń, jednakże mowa tu o dzieciach w wieku przedszkolnym, które w okresie, którego dotyczyła sprawa, nie umiały jeszcze czytać. Nie były one zatem w stanie pozyskać informacji zawartych w dokumentacji placówki. Ponadto z zeznań świadków wynikało, że dzieci najczęściej grały w gry na telefonie komórkowym. Powód miał świadomość, że jest to sytuacja i praktyka daleka od idealnej, wymagająca ograniczenia. W ocenie Sądu Rejonowego, przypadek przebywania dzieci w zakładzie pracy - w świetle dotychczasowego braku przewinień pracowniczych powoda – nie uzasadniał wypowiedzenia umowy o pracę. Na kwestię obecności dziecka w pracy należy bowiem patrzeć nie zero-jedynkowo, ale przez pryzmat realiów dotyczących zarówno pracy, jak i rodzicielstwa oraz tego, jak obecność dziecka wpływa na funkcjonowanie zakładu pracy.

Konkludując, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że uzasadnienie wskazanych przez Wójta Gminy S. przesłanek wypowiedzenia powodowi umowy o pracę należało uznać za niewystarczające, co czyni powództwo uzasadnionym i zasługującym na uwzględnienie.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w Płocku wyrokiem z 18 listopada 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd drugiej instancji zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, które nie były kwestionowane przez strony i w tym zakresie przyjął je jako własne. Dodatkowo ustalił, że przed wystosowaniem do powoda pisma z 21 kwietnia 2021 r. o udzielenie wyjaśnień odnośnie do wykonywania przez pracowników GOPS w S. czynności prywatnych w godzinach pracy, Wójt Gminy S. przeprowadził z powodem dwie rozmowy dyscyplinujące, dotyczące przebywania na terenie Ośrodka dzieci pracowników oraz robienia przez pracowników zakupów w godzinach pracy. Pracownicy GOPS w S. nie odpracowywali czasu zwolnienia od pracy udzielanego im w celu załatwienia spraw osobistych zarówno przed, jak i po wprowadzeniu instrukcji dokumentowania oraz rozliczania wyjść prywatnych i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, z wyjątkiem M. J., która

nieobecność w dniu 21 kwietnia 2021 r. w godzinach 7:45-7:55 odpracowała następnego dnia w godzinach 15:30-15:45.

Sąd Okręgowy zważył, że przy ferowaniu zaskarżonego wyroku doszło do naruszenia prawa materialnego, jednak nie w sposób wskazany w apelacji. Sąd pierwszej instancji, wbrew wnioskowi płynącemu ze zgromadzonego materiału dowodowego i stanu faktycznego, niezasadnie zastosował przepis art. 45 § 1 k.p. i przywrócił powoda do pracy. Było to konsekwencją dokonania niewłaściwego rozważenia całokształtu materiału dowodowego z perspektywy dyrektyw przedmiotowej oceny, w tym zasad doświadczenia życiowego. Analiza taka powinna zaś dać podstawy do ustalenia, że powód sprawował niewłaściwy nadzór na podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania przez nich dyscypliny pracy oraz tolerował (choć nie powinien) przebywanie w zakładzie pracy małoletnich dzieci pracowników. Powyższe stanowiło zaś wystarczającą i uzasadnioną przesłankę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód był kierownikiem jednostki i pracodawca mógł wymagać, aby odpowiednio kształtował on właściwą dyscyplinę pracy, tym bardziej, że Wójt Gminy S. przeprowadzał z nim wcześniej rozmowy na ten temat. Ta przyczyna wypowiedzenia mogła realnie wpłynąć na utratę zaufania pracodawcy wobec powoda.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach naruszenia prawa materialnego: 1) art. 30 § 4 k.p., przez dokonanie przez Sąd drugiej instancji oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w oparciu o przyczyny niewskazane w wypowiedzeniu, w którym sformułowano w sposób jasny i konkretny przyczynę rozwiązania stosunku pracy (Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni zarzucanego przepisu, prowadzącej do przyjęcia, że istotne dla rozstrzygnięcia i uzasadniające wypowiedzenie są okoliczności faktyczne inne niż wymienione w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę); 2) art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że uzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z powodem, mimo niezaistnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu; 3) art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że uzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z powodem tylko wobec faktu przebywania 6-letnich dzieci na terenie zakładu w sytuacji, gdy nie

dezorganizowało to pracy, przy jednoczesnym braku wystąpienia okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę (niezaistnienie faktu dostępu dzieci do dokumentacji oraz okoliczności, że pracownice - matki dzieci nie świadczyły pracy, bo zajmowały się dziećmi).

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję i postępowanie kasacyjnego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylnie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem niezasadne okazały się zarzuty podnoszone w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Godzi się przypomnieć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 §

4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Reasumując: wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny).

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub

zupełnie od nich niezależna. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPIUS 1999 nr 21, poz. 688 oraz z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 538).

Przyczyna wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie może być też pozorna, skrywająca inny, rzeczywisty powód zastosowania tej insynuacji prawa pracy. Taka zaś sytuacja zachodzi, gdy prawdziwym motywem decyzji pracodawcy jest chęć zwolnienia pracownika lub takiego pogorszenia jego warunków pracy i płacy, by sam zrezygnował dalszego zatrudnienia. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że podanie przez pracodawcę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i przemawia za uwzględnieniem roszczeń wywodzonych z art. 45 § k.p. (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, tom I, s. 175 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 października 1999 r., I PK 304/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 118; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPIUS 1000 nr 11, poz. 420; z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPIUS 2000 nr 12, poz. 461).

Zgodnie z ustaleniami dokonany w sprawie, Wójt Gminy S. wypowiedział powodowi umowę o pracę, podając jako przyczynę zwolnienia: utratę zaufania do powoda, nieprzestrzeganie przez niego dyscypliny pracy oraz niewłaściwe sprawowanie nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania

dyscypliny pracy i tolerowanie faktu przebywania w zakładzie pracy małoletnich dzieci pracowników. W uzasadnieniu wypowiedzenia zarzucono powodowi składanie nieprawdziwych oświadczeń w trakcie rozmowy telefonicznej w dniu 5 maja 2021 r., wskazując, że wyjście powoda z Ośrodka miało charakter wyjścia prywatnego, które ponadto nie zostało odnotowane w rejestrze wyjść prywatnych i służbowych. Zarzucono również, że przez niewłaściwy nadzór powoda nad pracownikami, pracownice zajmują się dziećmi zamiast wykonywać swoje obowiązki pracownicze.

Tak określone przyczyny zwolnienia wyznaczały przedmiot oceny Sądu pracy oraz zakres niezbędnego postępowania dowodowego. Na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że przytoczone w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności miały miejsce i stanowiły uzasadnioną przyczynę zwolnienia powoda.

Na obecnym etapie sprawy, w granicach wyznaczonych podstawami kasacyjnymi, sporna pozostaje druga ze wskazanych przez Wójta Gminy S. przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, dotycząca obecności dzieci w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w godzinach pracy ich matek.

Sąd drugiej instancji dokonując oceny braku sprawowania przez powoda nadzoru nad pracownikami, którzy w trakcie pracy opiekują się własnymi dziećmi kosztem realizacji obowiązków pracowniczych, stwierdził, że zarzut ten dotyczy obecności w Ośrodku i odprowadzania do szkoły dzieci przez pracownice pozwanego - A. K. i M. K.. Z akt sprawy wynika, że pracownice odprowadzały dzieci do szkoły również po dacie wystosowania przez Wójta do powoda pisma z żądaniem wyjaśnień w tym zakresie i udzielenia przez skarżącego odpowiedzi, tj. po 21 i 22 kwietnia 2021 r. Na 15 wpisów w rejestrze prywatnych wyjść pracowników sporządzonych po tej dacie, niemal wszystkie (to jest 13 z nich) dotyczyły opuszczania zakładu przez A. K. i M. K.1 w godzinach od 7:45 do 7:55 oraz od 7:40 do 7:50. M. K.1 zeznała, że odprowadzała dziecko do szkoły do maja 2021 r., czyli do daty drugiej wizyty Wójta w Ośrodku, i uzyskała na to zgodę powoda. Natomiast A. K. przyznała, że wiedziała, iż świetlica w szkole jest czynna w godzinach rannych, a mimo to przyprawiała dziecko do pracy dla jego wygody, by mogło dłużej pospać. Podkreślenia wymaga, że świetlica szkolna w Szkole Podstawowej w S. jest czynna w godzinach od 6:30 do 16:00, natomiast Przedszkole Samorządowe w S. od 7:00

do 16:30, co wynika wprost z zaświadczeń znajdujących się w aktach sprawy. Powód wyraził zgodę na odprowadzanie przez pracownice dzieci do szkoły w godzinach pracy z tym zastrzeżeniem, żeby ograniczyć nieobecność pracownic w Ośrodku i wykluczyć wyjścia w tym celu, jeżeli jest możliwość wcześniejszego odprowadzenia dziecka lub jeżeli może to zrobić ktoś inny. Nie pytał jednak i nie widział, w jakich godzinach było czynne przedszkole czy szkoła. W ocenie Sądu Okręgowego, nie było żadnego uzasadnienia dla przebywania dzieci pracownic w zakładzie pracy ani potrzeby odprowadzania ich do szkoły czy przedszkola bezpośrednio z terenu Ośrodka, gdyż wymienione placówki zapewniały opiekę dzieciom zamieszkującym w gminie S. również przed rozpoczęciem godzin pracy w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej. Powód, jako kierownik Ośrodka oraz przełożony M. K.1 i A. K., powinien był dochować większej staranności w zakresie rozeznania możliwości zapewnienia opieki dzieciom pracownic bez uszczerbku dla czasu pracy i wykonywania obowiązków przez ich matki. Nie stanowiła uzasadnienia takiego działania pracowników chęć zapewnienia dziecku większej wygody i umożliwienia mu dłuższego spoczynku nocnego. Świadkowie K. i K.1 zgodnie zeznali, że nie zawsze odpracowywały udzielone im zwolnienia z pracy. Powyższe można wywnioskować także z rejestru prywatnych wyjść pracowników.

W ocenie Sądu drugiej instancji, tolerowanie przez powoda zjawiska nieodpracowywania przez część pracowników wyjść prywatnych stanowiło przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu innych pracowników, w szczególności nieposiadających dzieci, których faktyczny czas pracy był dłuższy o czas odprowadzania dzieci do szkoły przez pracowników korzystających z przedmiotowego, niepodlegającego kontroli powoda, uprawnienia.

Świadek M. K.1 zeznała, że przeprowadzała rozmowy telefoniczne w obecności dziecka, zaś świadek R. J. przyznała, że obsługiwała wraz z A. K. klientów w obecności jej dziecka. Obecność dzieci pracowników w trakcie przyjmowania klientów z pewnością może wpływać na ogólny odbiór obsługi i komfort psychiczny beneficjenta pomocy społecznej. Zdaniem Sądu Okręgowego, dzieci pracownic Ośrodka nie powinny przebywać w tej placówce w godzinach urzędowania, a obowiązek egzekwowania wyżej wymienionej powinności spoczywał na powodzie jako kierowniku zakładu pracy.

W świetle wyżej zreferowanych ustaleń oraz oceny prawnej dokonanej przez Sąd drugiej instancji, za nietrafny trzeba uznać zarzut skarżącego co do przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic rozpoznania odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Zastrzeżenia pracodawcy do sposobu wywiązywania się powoda z obowiązków zostały opisane następująco: „w wyniku kontroli przeprowadzonej w dniu 5 maja 2021 r., ustalone zostało, że w zakładzie pracy wraz z pracownikami przebywają dzieci w wieku przedszkolnym, które miały dostęp do dokumentacji prowadzonej przez GOPS S.. Natomiast matki dzieci nie wykonywały swoich obowiązków pracowniczych, a zajmowały się swoimi dziećmi. Jednocześnie z oświadczeń złożonych przez pracowników GOPS S. wynikało, że dzieci przebywały w budynku GOPS za Pana przyzwoleniem i nie było to jednorazowe zdarzenie. Mając na uwadze powyższe, niewłaściwie wykonywał Pan nadzór nad podległymi pracownikami w zakresie przestrzegania dyscypliny pracy.”

Skarżący eksponuje fragment uzasadnienia decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczący dwóch aspektów zdarzenia z dnia 5 maja 2021 r., a mianowicie dostępu dzieci pracownic do dokumentacji służbowej Ośrodka oraz nieświadczenie pracy przez ich matki.

Wbrew sugestiom powoda, obie okoliczności znalazły potwierdzenia w ustaleniach Sądu drugiej instancji. Skarżący nie kwestionuje tego, że dzieci pracownic miały dostęp do dokumentacji służbowej placówki. Wprawdzie Sąd przyznał, że małoletni - z uwagi na wiek i nieumiejętność czytania - nie mogli zapoznać się z treścią tejże dokumentacji, jednak nie taki był zarzut pracodawcy. Dokumentacja służbowa Ośrodka powinna być zabezpieczona przed dostępem osób nieuprawnionych, niezależnie od tego, czy osoby te faktycznie skorzystały z tego dostępu i w jako sposób (czy zapoznały się z treścią dokumentacji i uczyniły z niej niewłaściwy użytek lub też uszkodziły bądź zniszczyły same dokumenty). Z całą pewnością dokumenty służbowe nie mogą być (nawet potencjalnie) przedmiotem dziecięcych zabaw. Brak takiego zabezpieczenia świadczy o nierzetelnym traktowaniu spraw, których dotyczy wytworzona dokumentacja służbowa.

Sąd ustalił nadto, że w dniu zdarzenia pracownice w obecności dzieci przyjmowały beneficjentów opieki społecznej oraz wykonywały swoje obowiązki pracownicze. Ustalenie to nie niweczy jednak zasadności stawianego powodowi

zarzutu, albowiem nawet jeśli pracownice nie zaprzestały całkowicie obsługi klientów, to zmuszone były łączyć czynności zawodowe z opieką nad dziećmi. Trudno bowiem pozostawić kilkuletnie dzieci bez nadzoru osób dorosłych.

Skarżący próbuje ograniczyć rozważania na temat zasadności oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu łączącego strony stosunku zatrudnienia do analizy tych dwóch kazuistycznie traktowanych fragmentów uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. W ten sposób traci się z pola widzenia istotę stawianego powodowi zarzutu. Z treści pisemnego oświadczenia woli pracodawcy wynika, że opisane wyżej zdarzenie z dnia 5 maja 2021 r. nie miało odosobnionego charakteru, lecz stanowi jeden z licznych przejawów braku nadzoru skarżącego nad przestrzeganiem przez pracowników dyscypliny pracy i właśnie niewywiązywanie się kierownika Ośrodka, odpowiedzialnego za funkcjonowanie placówki, z obowiązku sprawowania nadzoru nad podległymi mu pracownikami, implikowało utratę zaufania Wójta do powoda i stanowiło przyczynę rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę. Wyeksponowaną we wspomnianym oświadczeniu woli pracodawcy przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem trzeba analizować w kontekście całokształtu okoliczności ujawnionych w treści uzasadnienia decyzji pozwanego i potwierdzonych w toku procesu sądowego.

Wypada podkreślić, że istota stawianego powodowi zarzutu dotyczy tego, że tolerował zachowania pracownic polegające na załatwianiu spraw prywatnych w godzinach pracy, czego jednym z aspektów była obecność ich dzieci na terenie Ośrodka w czasie urzędowania tej placówki. Cały proceder polegał na tym, że pracownice przyprowadzały dzieci do Ośrodka, skąd następnie – w czasie pracy - odprowadzały je do szkoły lub przedszkola, chociaż z uwagi na godziny otwarcia tych placówek mogły to czynić przed rozpoczęciem pracy. Powód wyrażał zgodę na takie zachowania załogi Ośrodka, które nie miały incydentalnego charakteru wymuszonego nadzwyczajnymi okolicznościami, lecz stanowiły częstą praktykę. Mimo wcześniejszych rozmów z Wójtem na ten temat i złożenia pisemnych wyjaśnień skarżący nie położył kresu temu procederowi. Trzeba zaś pamiętać, że w świetle art. 22 § 1 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika, składającym się na treść stosunku pracy, jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Pracownik nie powinien zatem opuszczać

miejsca pracy w godzinach objętych harmonogramem czasu pracy, ani załatwiać w miejscu i czasie pracy spraw osobistych. Na pracodawcy lub wyznaczonej przez niego osobie zarządzającej zakładem pracy spoczywa zaś powinność właściwego zorganizowania pracy załogi oraz nadzorowania pracowników w procesie świadczenia pracy. I z tego obowiązku powód, jako kierownik Ośrodka, nie wywiązał się.

Wprawdzie wyrażając zgodę na odprowadzanie dzieci do szkoły lub przedszkola w godzinach pracy, powód starał się ograniczyć nieobecność pracowników w Ośrodku, zastrzegając, że opuszczanie placówki w tym celu nie powinno mieć miejsca, jeżeli istniała możliwość wcześniejszego odprowadzenia dziecka lub jeżeli mógł to zrobić ktoś inny, jednak zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że skarżący nie egzekwował swojego zarządzenia, skoro opisany proceder trwał nadal, mimo że z uwagi na godziny otwarcia przedszkola i świetlicy szkolnej możliwe było odprowadzanie dzieci do tych placówek przed rozpoczęciem pracy Ośrodka. Powód nie domagał się też konsekwentnie odpracowania przez matki dzieci udzielonego im czasu wolnego.

Co zaś się tyczy samej obecności dzieci na terenie Ośrodka, warto podkreślić, że placówka ta pełni ważną funkcję społeczną, udzielając pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej. Pomieszczenia służące do obsługi klientów nie powinny stać się dziecięcymi pokojami zabaw. Obecność małoletnich niewątpliwie utrudniała załodze Ośrodka wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, wprowadzając zamieszanie i implikując konieczność skupiania uwagi nie tylko na realizacji zadań tejże placówki, ale także na sprawowaniu opieki nad dziećmi. Nadto praktyka ta stawiała petentów Ośrodka w niekomfortowej sytuacji, zmuszając ich do relacjonowania pracownikom tej instytucji swojej sytuacji życiowej w obecności osób postronnych, w dodatku małoletnich. Mogła też budzić w klientach wątpliwości, czy są poważnie traktowani przez załogę Ośrodka oraz podważać autorytet i zaufanie do tej instytucji. Jak wspomniano wyżej, opisane sytuacje nie miały incydentalnego charakteru i nie były wymuszone nadzwyczajnymi okolicznościami, jak na przykład czasowym zamknięciem świetlicy szkolnej czy przedszkola, lecz stanowiły zjawisko nagminne i nie ustały mimo przeprowadzonych przez Wójta rozmów z powodem na ten temat. Tymczasem skarżący, jako kierownik Ośrodka, miał obowiązek tak

zorganizować pracę tej placówki, aby wypełniała ona nałożone na nią zadania i dyscyplinować załogę do rzetelnej pracy. Od osoby na kierowniczym stanowisku wymaga się wszak większego (niż w przypadku szeregowych pracowników) zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych i ocenia się ją według efektów w sposobie zarządzania podległą placówką. Niedopełnienie przez skarżącego obowiązków w zakresie nadzoru na przestrzeganiem przez pracowników Ośrodka dyscypliny pracy stanowiło obiektywną przyczyną utraty przez Wójta zaufania do powoda, a w konsekwencji – uzasadniało wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę, gdyż trudno oczekiwać od organu samorządu terytorialnego dalszego zatrudniania na stanowisku kierowniczym osoby, do której nie ma się przekonania, że będzie dobrze zarządzać podległą jej placówką.

Trafne są rozważania Sądu drugiej instancji na tle wyartykułowanych w oświadczeniu woli pozwanego okoliczności implikujących utratę zaufania pracodawcy do powoda i stanowiących przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w drodze wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz ostateczna konkluzja Sądu w kwestii uznania wypowiedzenia za uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.).

Wobec bezzasadności podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[a.ł.]