



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa K. R. i J. Z.

przeciwko Straży Miejskiej w S.

o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 28 czerwca 2023 r.,

skarg kasacyjnych strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Katowicach

z dnia 8 czerwca 2021 r., sygn. akt X Pa 500/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych
w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2020 r., V P 617/19, Sąd Rejonowy w Sosnowcu przywrócił powodów K.R. i J.Z. do pracy w pozwanej Straży Miejskiej w S. na dotychczasowe stanowiska pracy i płacy (pkt 1 i 3), zasądził od pozwanej na rzecz powodów wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 14 dni od dnia prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie, na rzecz K.R. w kwocie 3.520 zł miesięcznie (pkt 2), a na rzecz J.Z. 3.450 zł miesięcznie (pkt 4). Ponadto Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powodów kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 5a i b), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Sosnowcu kwotę 2.491 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód K.R. był zwolniony z mocy ustawy (pkt 6a) oraz kwotę 2.415 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód J.Z. był zwolniony z mocy ustawy (pkt 6 b).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J.Z. pracował w Straży Miejskiej w S. przez okres 28 lat i 3 miesięcy. W tym okresie nie udzielono mu żadnej nagany. W dniu 12 listopada 2021 r. nabędzie prawo do emerytury. Natomiast K.R. był zatrudniony w Straży Miejskiej w S. od dnia 1 sierpnia 1991 r. W dniu 20 sierpnia 2022 r. ukończy 65 lat i wówczas nabędzie prawo do emerytury. Otrzymał jedno upomnienie w okresie 28 lat pracy w Straży Miejskiej. Upomnienie dotyczyło tego, że w czasie pracy uszkodził pojazd służbowy. W 1998 r. zgłoszono doniesienie w zakresie podejrzenia popełnienia przestępstwa łapownictwa, ale postępowanie zostało umorzone z powodu braku znamion przestępstwa. Poza tym nie stosowano wobec niego żadnych kar porządkowych a otrzymywał nagrody.

Powodowie byli stale poddawani kontroli i systematycznie dokonywano ich oceny kwalifikacyjnej. K.R. otrzymał oceny łączne: bardzo przydatny i bardzo dobry. Natomiast powód J.Z. otrzymał oceny łączne: przydatny i dobry. Ze względu na stan zdrowia J.Z. miał przeciwwskazanie do pracy w godzinach nocnych. W dniach 22 i 23 maja 2019 r. udzielono powodowi instruktazu stanowiskowego w zakresie prawidłowego dokumentowania w notatnikach służbowych czynności legitymowania osób i przebiegu służby oraz właściwego wypełniania formularzy mandatów karnych i poinformowano o konsekwencjach dyscyplinarnych związanych z nieprzestrzeganiem przepisów w tym zakresie. K.R. posiadał upoważnienie do kierowania pojazdem uprzywilejowanym.

Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że w dniu 1 stycznia 2018 r. Komendantem Straży Miejskiej w S. został I.K. Komendant po objęciu stanowiska przeprowadził audyty czynności służbowych strażników, ale nie podejmował czynności w stosunku do powodów. Następnie przeprowadzono kontrole z Komendy Wojewódzkiej Policji w [...] na temat nieprawidłowo sporządzanych zapisów w notatnikach służbowych, wówczas odbyły się ze wszystkimi strażnikami rozmowy i instruktaż. Notatniki służbowe zawsze były kontrolowane, ale od kiedy funkcję komendanta objął I.K. przeprowadzano kontrole notatników co najmniej 2 razy dziennie. W ciągu pół roku od momentu, kiedy objął on stanowisko komendanta zwolniło się około 25 osób przeważnie z dłuższym stażem. W wieku przedemerytalnym wśród strażników pozostali jedynie powodowie. Nowy komendant posiadał własną koncepcję na temat funkcjonowania Straży Miejskiej, co do konkretnych zapatrywań np. co do legitymowania prewencyjnego powód K.R. nie zgadzał się z nim. Powodowie odnosili wrażenie, że komendant "chce się pozbyć pracowników z dłuższym stażem", mimo jego zapewnień, że obejmie ochroną osoby w wieku przedemerytalnym.

Sąd Rejonowy następnie ustalił, że dnia 12 października 2019 r. powodowie pracowali razem w patrolu zmotoryzowanym. K.R. był kierowcą a J.Z. dysponentem. Przed godz. 18.00 otrzymali od dyżurnego Straży Miejskiej polecenie, aby udać się na ul. [...] rejon Placu [...], gdzie według zgłoszenia grupa osób miała spożywać alkohol przy pomniku. W zgłoszeniu była również mowa o tym, że kobieta ubrana na biało i z białą reklamówką posiada alkohol. Powodowie udali się na miejsce zdarzenia, wjeżdżając od strony ul. [...] na chodnik przy tym Placu około godz. 18.00. K.R., który jako kierowca pojazdu uprzywilejowanego posiadał stosowne uprawnienia, włączył listwę błyskową. Z uwagi na znajdujące się na tym terenie znaki zakazu wjazdu i zakazu zatrzymywania się oraz małą liczbę bezpłatnych miejsc parkingowych, które o tej godzinie są zajęte, gdyby strażnicy chcieli się zatrzymać w miejscu do tego przeznaczonym, bez użycia pojazdu uprzywilejowanego, to najprawdopodobniej musieli by zatrzymać pojazd w odległości większej niż 200 metrów. W takim przypadku byłyby utrudnienia z ewentualnym doprowadzeniem osób do izby wytrzeźwień, co przy tego typu zgłoszeniu było wielce prawdopodobne. Po przybyciu na miejsce powodowie stwierdzili, że przebywa tam grupa osób i odpowiadająca

rysopisowi kobieta. K.R. zaparkował pojazd służbowy w odległości 3, 4 m od tych osób udał się w ich kierunku. J.Z. podszedł do osób siedzących na ławce, a K.R. podszedł do osoby, która była wskazana jako posiadająca alkohol.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przebieg zdarzenia (bez fonii) jest przedstawiony na nagraniu z monitoringu i z tego względu jego opisywanie w zakresie, w jakim jest zarejestrowane, jest zbędne. Uzupełnił jednak jego przebieg na podstawie zebranych dowodów w zakresie wypowiedzianych kwestii przez uczestników zdarzenia i okoliczności, które na nagraniu nie zostały uwidocznione.

Ustalił zatem dalej, że powód K.R. przedstawił się kobiecie z białą reklamówką i zapytał o alkohol. Kobieta zaprzeczyła, dobrowolnie okazała mu wodę mineralną. Wówczas ją przeprosił i dołączył do J.Z., który podejmował czynności w związku z tym, że siedzący na sąsiedniej ławce trzech mężczyzn i kobieta podawali sobie pustą butelkę po piwie. Jeden z nich zachowywał się w sposób nieracjonalny i głośny. W związku z tym poprosił go o dowód tożsamości celem wylegitymowania. Mężczyzna odmówił okazania dokumentu i podania danych osobowych, a następnie w sposób gwałtowny chciał się oddalić z miejsca interwencji. J.Z. upominał go, żeby się zachowywał w sposób w miarę spokojny i poddał go czynnościom legitymowania, mężczyzna ponownie odmówił. Osoby te były znane strażnikom miejskim jako utrzymujące się ze zbieractwa, w tym w szczególności pustych butelek, które oddawali do skupu w celu zarobku. Taką pustą butelkę trzymał jeden z mężczyzn i w czasie kiedy pojawili się strażnicy przekazał ją innemu mężczyźnie stojącemu na przystanku. Jeden z mężczyzn, siedzących na ławce krzyczał do strażników, głośno się zachowywał, wręcz zakłócał porządek. Powód J.Z. mucił tego mężczyznę. Kiedy dołączył do niego K.R., to wezwał tego mężczyznę, żeby się uspokoił. Pomimo tego mężczyzna ten w dalszym ciągu wykrzykiwał, więc K.R. wezwał go do okazania dokumentu tożsamości, mężczyzna odpowiedział, że nie ma żadnego dokumentu, wstał i próbował odejść. Wówczas K.R. przytrzymał go za lewe ramię i przypomniał mu, że wezwał go do pozostania na miejscu. Po chwili spokoju mężczyzna raptownie zaczął się oddalać. W związku z tym K.R. chwycił go mocniej za odzież i "przemieścił się razem z nim w rejon samochodu służbowego". W tym czasie J.Z. "asekurował" mężczyznę z innej strony". Po doprowadzeniu do pojazdu służbowego mężczyzna się uspokoił, przeprosił strażnika i podał dane osobowe. Gdy K.R. je spisał, to udał

się razem z tym mężczyzną, ale "już bez użycia jakiejkolwiek siły w rejon ławki, na której wcześniej przebywały te osoby". Z doświadczenia zawodowego wiedział, że mogło dojść do zaśmiecenia terenu, więc razem z tym mężczyzną sprawdził czystość terenu przy ławce. Nie miał żadnych uwag, było czysto, a osoby które tam siedziały oddaliły się. W tym czasie do powoda J.Z. podeszła kobieta z sąsiedniej ławki i poprosiła, żeby interweniował, gdyż jest zaczepiana. Powód znał tę osobę z licznych interwencji i wiedział, jak ma na nazwisko oraz poprosił ją do samochodu i pouczył o konsekwencjach spożywania alkoholu w miejscu publicznych. Pouczenie miało charakter prewencyjny, z uwagi na posiadanie przez kobietę puszki zamkniętego piwa. Rozmowę słyszał K.R., który powrócił do samochodu służbowego, po czym upomniana oddaliła się. Powodowie po dokonaniu wpisów w notatnikach po upływie 3, 4 minut odjechali. Wskutek tej interwencji osoby przebywające na ławce rozeszły się.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w tym dniu notatniki służbowe powodów były kontrolowane dwa razy rano i na koniec służby, przez dyżurnego, który nie dokonał żadnej adnotacji o nieprawidłowości interwencji. W kolejnych dniach powodowie wykonywali swoje obowiązki służbowe, nikt ich nie wzywał na rozmowę ani nie zwracał się o wyjaśnienie zdarzeń z dnia 12 października 2019 r. Nikt z uczestników tego zdarzenia nie złożył skargi na ich działanie. Osoby z opisanego zdarzenia były im znane nie tylko z interwencji, ale również z akcji związanych z pomocy osobom bezdomnym przeprowadzanych w związku z rozdawaniem pożywienia czy ochroną przed warunkami atmosferycznymi zimą.

Dnia 21 października 2019 r. komendant Straży Miejskiej otrzymał materiały z zapisu monitoringu z dnia 12 października, zapoznał się z nimi oraz z treścią zapisów w notatnikach służbowych powodów, jednak nie wzywał ich celem wyjaśnienia tej sytuacji tylko podjął decyzję o zwolnieniu ich w trybie bezzwłocznym z pracy. Otrzymali pisma zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia o tej samej treści. W dokumentach tych jako przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia dla obu powodów wskazano: 1) bezpodstawne zastosowanie środków przymusu bezpośredniego w dniu 12 października 2019 r. około godziny 18.00 wobec nieznanego mężczyzny, szarpanie go podczas prowadzenia interwencji związanej ze zgłoszeniem operatora miejskiego systemu

monitoringu wizyjnego, dotyczącego spożywania alkoholu w miejscu publicznym na Placu [...] w S. w pobliżu pomnika [...], co stanowi naruszenie: a. § 12 ust. 2 lit. a), b), e), § 57 ust. 2 lit. a), b), g), n) Regulaminu Pracy, b. art. 14 ust. 1 i 4, art. 27 pkt 1) ustawy o strażach gminnych w związku z art. 11-14 ustawy o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, c. art. 1 ust. 2; art. 12 ust. 1a; art. 27 pkt 2), 5) ustawy o strażach gminnych, d. § 20 Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Komendanta Straży Miejskiej w S. z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu zasad, metod i trybu organizacji służby patrolowej i ochronnej w Straży Miejskiej w S. oraz zasad bezpiecznego postępowania przez strażników wykonujących obowiązki służbowe w patrolach i w trakcie służby ochronnej; 2) Niepodjęcie interwencji pomimo bezpośredniego zgłoszenia przez jedną z uczestniczek zdarzenia z dnia 12 października 2019r., o którym mowa w pkt 1 niniejszego oświadczenia agresywnego zachowania, szarpania jej, zaczepiania przez inną uczestniczkę tego zajścia, co stanowi naruszenie: a. § 12 ust. 1 i 2 lit. a), b), e) oraz § 57 ust. 2 lit. a), b), g), n) Regulaminu Pracy, b. art. 11 ust. 1 pkt 1), art. 27 pkt 1) i 4) ustawy o strażach gminnych, c. § 13 pkt 2), § 17, § 18 ust. 1 Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Komendanta Straży Miejskiej w S. z dnia 22 maja 2019 r., o którym mowa w pkt 1 lit. d. niniejszego oświadczenia; 3) Niezrealizowanie polecenia dyżurnego Straży Miejskiej dotyczącego podjęcia interwencji w zakresie spożywania alkoholu pomimo wyczucia u uczestnika zdarzenia woni alkoholu oraz przekazywania sobie pomiędzy uczestnikami zdarzenia butelki alkoholu w postaci butelki piwa w miejscu publicznym na Placu [...] w pobliżu pomnika [...] w S., co stanowi naruszenie: a. § 12 ust. 2 lit. b), c), e), § 57 ust. 2 lit. b), f), n) Regulaminu Pracy, b. § 17 i § 18 Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Komendanta Straży Miejskiej w S. z dnia 22 maja 2019 r., o którym mowa w pkt 1 lit. d niniejszego oświadczenia; 4) Nieuzasadniony wjazd w trakcie przedmiotowej interwencji i poruszanie się samochodem służbowym w miejscu publicznym, gęsto zaludnionym po chodniku przeznaczonym dla ruchu pieszych pomimo, iż jezdnia ul. [...], na której możliwe było zaparkowanie pojazdu służbowego, znajduje się około 50 metrów od miejsca zdarzenia, zaparkowanie na tym chodniku samochodu służbowego na czas trwania interwencji, tj. około 30 minut, co stanowi naruszenie: a. § 12 ust. 1 Regulaminu Pracy, b. § 23 ust. 1 Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Komendanta Straży Miejskiej w S. z dnia 22 maja 2019 r., o

którym mowa w pkt 1 lit. d. niniejszego oświadczenia; w notatniku nie odnotowano szczegółowo przyczyn użycia wobec jednej z osób środków przymusu bezpośredniego, nie wskazano, jakie środki zastosowano, nie odnotowano zdarzenia o którym mowa w pkt 2 niniejszego oświadczenia, pomimo iż jedna z kobiet uczestniczek zdarzenia w sposób wyraźny i jednoznaczny informowała strażników patrolu o tym, że druga z uczestniczek zachowuje się wobec niej agresywnie, szarpie ją, zaczepia; Powyższe stanowi naruszenie: a. 12 ust. 2 lit. b) i e), § 57 ust. 2 lit. b) Regulaminu Pracy, b. pkt 5, 6 lit. b), 9 i 11 Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Komendanta Straży Miejskiej w S. z dnia 9 kwietnia 2014 r. w sprawie zasad wypełniania, ewidencjonowania i przechowywania notatników służbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenie powodów zostało obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powodowie po zwolnieniu z pracy są bezrobotni.

Dokonując oceny dowodów, Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne zeznania powodów odnośnie do ich przekonania o negatywnym nastawieniu komendanta w stosunku do nich jako pracowników w wieku przedemerytalnym. Potwierdza to rozwiązanie stosunków pracy z 23 pracownikami (na zatrudnionych średnio 51-54 osób) w ciągu pół roku od objęcia funkcji przez nowego komendanta. Sąd uwzględnił także, że powodowie pozostali jedynymi strażnikami w wieku przedemerytalnym. Pomimo długiego stażu pracy pozbawiono ich możliwości złożenia wyjaśnień a sam komendant w trakcie przesłuchania przed Sądem wyrażał przekonanie, że powinni byli znaleźć sobie inną pracę jako kierowcy. W ocenie Sądu Rejonowego taka postawa komendanta przemawia za przyjęciem przez niego założenia, że zaniechają oni żądania przywrócenia ich do pracy. Za wiarygodnością zeznań powodów przemawia w ocenie Sądu Rejonowego również, że obaj otrzymali pisma o rozwiązaniu umowy o pracę brzmiące tak samo, pomimo tego, że podejmowali różne czynności w dniu 12 października 2019 r. i mieli inne obowiązki. W szczególności powód J.Z. nie kierował pojazdem służbowym i nie używał żadnych środków przymusu w stosunku do uczestników interwencji. Z kolei K.R. nie rozmawiał z kobietą, która się skarżyła na zachowanie innej osoby. Sąd podkreślił, że z nagrania monitoringu jasno wynika, iż w chwili kiedy powodowie przybyli na Plac [...] nikt nie spożywał tam alkoholu. Zatem zarzuty w tym zakresie są sprzeczne z tym zapisem. Sąd Rejonowy powołał się na powszechnie znany fakt ograniczenia miejsc do

parkowania w okolicy Placu [...] w S., ze względu na znajdujące się na tym terenie znaki zakazu wjazdu i zakazu zatrzymywania się oraz małą liczbę bezpłatnych miejsc parkingowych, które są zazwyczaj zajęte. Z czego - w ocenie Sądu - wynika, że gdyby strażnicy miejscy chcieli się zatrzymać w miejscu do tego przeznaczonym, bez użycia pojazdu uprzywilejowanego, to najprawdopodobniej musieli by zatrzymać pojazd w odległości większej niż 200 metrów, co spowodowałoby utrudnienia w przeprowadzaniu interwencji. Sąd podkreślił, że powodowie odbywali patrol zmotoryzowany, a nie pieszy. Za zaskakujące "pod względem operacyjnym" Sąd Rejonowy uznał oczekiwanie komendanta aby strażnicy miejscy w celu udaremnienia spożywania alkoholu i potencjalnego zagrożenia życia i zdrowia w najbardziej ruchliwym miejscu w S., mieli zatrzymać pojazd w miejscu, gdzie mogą parkować pojazdy osobowe, gdyż takim najbardziej dostępnym miejscem jest w tej okolicy podziemny parking w centrum handlowym. Wszystkie te okoliczności Sąd ocenił jako przemawiające za przyjęciem, że "poszukiwano pretekstu do zwolnienia powodów". Za oczywiste Sąd Rejonowy uznał, że większość czynności, jakie leżały w obowiązkach strażników miejskich jest unormowana w przepisach różnej rangi, a przy wykonywaniu czynności w terenie, w trakcie dynamicznych akcji oraz konieczności sporządzania dokumentacji w tzw. międzyczasie podejmowanych interwencji, nietrudno jest znaleźć jakieś uchybienie obowiązujących przepisów. W opinii tego Sądu to, że w ciągu pół roku od objęcia stanowiska komendanta przez I.K. prawie połowa pracowników się zwolniła lub została zwolniona z pracy, jednoznacznie prowadzi do wniosku, że wśród pracowników Straży Miejskiej w S. istnieje realna obawa przed utratą zatrudnienia, tym bardziej że nie było problemu w znalezieniu nowych osób na ich miejsce. Z tego względu zeznania świadka M.K. i W.S. w zakresie, w jakim nie potwierdzili, że faktyczną przyczyną rozwiązania z powodami umów o pracę była chęć pozbycia się pracowników w wieku przedemerytalnym, Sąd potraktował jako niewiarygodne i złożone w obawie przed grożącymi im zwolnieniami z pracy.

W rozważaniach prawnych Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Przytoczył art. 32 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1763 ze zm.), zgodnie z którym w sprawach dotyczących strażników, nieuregulowanych w tej

ustawie, mają zastosowanie przepisy o pracownikach samorządowych. Dalej Sąd Rejonowy wywiódł, że ustawy te nie regulują "bezzwłocznego zwolnienia pracowników", zatem z mocy art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych zastosowanie w omawianej materii ma Kodeks Pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że obaj powodowie byli objęci ochroną przedemerytalną w rozumieniu art. 39 k.p., a tym samym skuteczne rozwiązanie z nimi umowy o pracę bez ich zgody było możliwe jedynie w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. Powodowie wykazali, że przyczyny podane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę są pozorne i zostały "stworzone na potrzeby usunięcia ich ze struktur" straży miejskiej. Zebrane dowody wykazały, że "czynność podjęta przez pracodawcę jest wynikiem innych zdarzeń aniżeli opisane w piśmie z dnia 30 października 2019 r., a mianowicie odczuwalnej w strukturach pracodawcy niechęci do osób, w tym także powodów, które mają znaczny staż pracy i woli rozwiązania z tymi osobami umów o pracę". Zdaniem Sądu Rejonowego, rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodami umów o pracę była wola rozwiązania stosunków pracy z pracownikami w wieku przedemerytalnym, a nie okoliczności podane w oświadczeniu z dnia 30 października 2019 r. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy uznał, że pozwana w swoim oświadczeniu podała przyczyny pozorne, co jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy "w trybie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 52 k.p.". Z tego względu bezcelowe - zdaniem Sądu Rejonowego - było analizowanie, czy okoliczności podane w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę wypełniły znamiona z art. 52 k.p.

Następnie Sąd Rejonowy przyjął, że z uwagi na brak podania w trybie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 k.p. przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umów z powodami, doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Ponieważ powodom w chwili składania im oświadczeń przez pracodawcę brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego to zgodnie z 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 i art. 39 k.p. zasadne było ich żądanie przywrócenia ich do pracy.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2021 r., X Pa 500/20, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwoty po 457,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podnoszone zarzuty naruszenia przepisów art. 233 § 1 a następnie art. 230 i 229 k.p.c. dotyczą ruchu kadrowego w pozwanej od czasu objęcia funkcji komendanta Straży Miejskiej w S. przez I.K., co nastąpiło od 1 stycznia 2018 r. Trafnie podnosi strona pozwana, że zgromadzony materiał dowodowy nie dawał podstawy do wysnucia "tak kategorycznych wniosków przez Sąd pierwszej instancji, że nowy komendant zmierzał wyłącznie do pozbycia się z pracy powodów i wykorzystał w tym celu nadarzająca się okazję w postaci przebiegu interwencji w dniu 12 października 2019 r.". Wzmógłony ruch kadrowy mógł wynikać chociażby z braku akceptacji części pracowników dla nowego modelu funkcjonowania straży miejskiej i w związku z tym podjęcia poszukiwania pracy u innych pracodawców. Ma rację więc strona pozwana, że bez zbadania dokładnych przyczyn, trybu rozwiązania stosunków pracy oraz ustalenia liczby zwalnianych się pracowników nie można było poczynić tak daleko idących wniosków, do jakich doszedł Sąd Rejonowy. Powyższe okoliczności - zdaniem Sądu Okręgowego - nie miały jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Przedmiotem postępowania była bowiem ocena zachowania powodów w aspekcie normy prawa materialnego o której mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał istotnych i szczegółowych ustaleń dotyczących przebiegu spornej interwencji z dnia 12 października 2019 r. przy wykorzystaniu dowodu z nagrania wizyjnego, co pozwala na ocenę prawną zachowania powodów bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego. Sąd Odwoławczy przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji co do przebiegu spornego zdarzenia stanowiącego podstawę do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę z powodami, tym bardziej że apelująca nie kwestionuje tych ustaleń, za wyjątkiem faktu, że na nagraniu widoczne jest, iż w stosunku do nieznanego mężczyzny obaj powodowie używają środków przymusu (szarpanie) oraz że obaj rozmawiali z kobietą, co do której powinni podjąć interwencję. Według

Sądu Okręgowego fakty, o których mowa w kontekście stawianych powodom zarzutów, nie mają jednak istotnego znaczenia.

Podzielając ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy (co do przebiegu zdarzenia z dnia 12 października 2019 r.) Sąd odwoławczy nie zaakceptował oceny prawnej w przedmiocie wykładni art. 30 § 4 k.p. zaprezentowanej przez ten Sąd. Zgodnie z tą regulacją w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zasadnie więc skarżąca podnosi, że nie uchybiła tej normie. Analiza pism dotyczących rozwiązania umowy o pracę z powodami dowodzi, że zostały im szczegółowo w pięciu punktach wskazane przyczyny rozwiązania umów o pracę. Wszystkie związane były ze sposobem przeprowadzania przez nich interwencji dnia 12 października 2019 r. W ocenie Sądu Okręgowego warunek z art. 30 § 4 k. p. należy bardziej wiązać ze spełnieniem wymogów formalnych, czyli obowiązkiem wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co pozwana uczyniła. Co więcej przyczyny przedstawione w piśmie pozwanej istniały w tym znaczeniu, że opisane zdarzenie miało miejsce. Nieuprawnione zatem są stwierdzenia Sądu Rejonowego, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była fikcyjna, tym bardziej że motywy pozwanej co do procesu decyzyjnego w tym zakresie mogły być rozmaite i nie sposób jednoznacznie ich ustalić, jak już wcześniej podniesiono, bez dokładnego zbadania przyczyn rozwiązania umów z innymi pracownikami.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że decydujące dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest to, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę istniały i czy były nierzeczywiste, lecz to czy można było je zakwalifikować jako ciężkie naruszenie przez powodów obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wprawdzie Sąd pierwszej instancji nie dokonał tej oceny, to jednak dyskwalifikuje to zaskarżonego wyroku, który w ocenie Sądu Odwoławczego odpowiada prawu.

Przechodząc do merytorycznej oceny stawianych powodom zarzutów, Sąd Okręgowy zauważył, że wszystkie dotyczyły jednego tylko zdarzenia, a mianowicie podjętej przez nich interwencji w dniu 12 października 2019 r. Niewątpliwie w tym dniu powodowie wykonywali zadania wynikające z ustawy o strażach gminnych w

ramach przyznanych im kompetencji. Najdalej idący zarzut dotyczył użycia przez nich przymusu fizycznego w stosunku do jednego z mężczyzn zgromadzonych na placu. W trakcie sprawdzania przez nich zgłoszenia przekazanego przez dyspozytora dotyczącego spożywania alkoholu w miejscu publicznym, jeden z mężczyzn znajdujących się w grupie osób na Placu, jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego - kwestionował podejmowane czynności, zaczął się zachowywać głośno i nieracjonalnie a nawet agresywnie. Powstała zatem nowa sytuacja wymagająca zaprowadzenia porządku w miejscu publicznym. Wprawdzie grupa znajdujących się tam osób była znana z widzenia powodowi, lecz wobec agresywnej postawy jednego z nich, za zasadne uznali wylegitymowanie go celem ustalenia jego tożsamości. Takie działanie nie jest bezprawne, gdyż zgodnie z art. 12 ust. 1 pkt 2 ustawy o strażach gminnych, strażnik w ramach zadań, o których wcześniej była mowa, ma uprawnienie do legitymowania osób w uzasadnionych przypadkach w celu ustalenia ich tożsamości. Skoro więc nieustalony mężczyzna zakłócał porządek w miejscu publicznym i zachowywał się agresywnie, to powodowie w sposób uprawniony chcieli go wylegitymować. Ponieważ nie chciał się poddać tej czynności dobrowolnie, lecz samowolnie zamierzał oddalić się z miejsca zdarzenia, zasadnie chcieli doprowadzić go do pojazdu, izolując od grupy innych osób. W tym celu faktycznie użyli przymusu fizycznego jednak adekwatnego i proporcjonalnego do zaistniałej sytuacji. Osoba ta nie doznała żadnych obrażeń ani jakichkolwiek szkód. Podjęte działania wynikały z zachowania tego mężczyzny. Nie można w tym postępowaniu dopatrzeć się bezprawności i złej woli po stronie powodów. Istotne pozostaje, że wskutek podjętych działań przywrócili spokój i porządek w miejscu publicznym.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że rozwiązanie umowy o pracę w zastosowanym trybie stanowi nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością. Nie chodzi w tym przypadku o jakiekolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz naruszenie kwalifikowane o znacznym ciężarze. Przesłanką zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stwierdzenie znacznego stopnia zawinienia pracownika, a zatem określonego nastawienia psychicznego pracownika do swojego zachowania. O ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego można więc mówić tylko w przypadku umyślnego naruszenia obowiązku tego rodzaju, bądź rażącego

niedbalstwa po stronie pracownika. Tymczasem powodowie starali się w sposób należyty wypełniać przypisane im obowiązki. Podjęli działania adekwatne do zaistniałej sytuacji, używając przymusu fizycznego zmierzali do zgodnego z prawem wylegitymowania osoby zakłócającej porządek. Szarpanie wynikało z tego, że mężczyzna ten wrywał się. Powodowie odstąpili od stosowania tego rodzaju środków, gdy osoba ta podała swoje dane osobowe. W tej sytuacji nie można im zarzucić złej woli w podjętym działaniu a zatem ciężkiej winy.

Podobne uwagi należy odnieść do kolejnego zarzutu dotyczącego niepodjęcia interwencji przez powodów wobec agresywnego zachowania się jednej z uczestniczek znajdującej się na placu. Z analizy nagranych obrazów wynika, że koncentrowali się na kontroli, czy nie doszło do spożywania alkoholu, a następnie na opisanym wyżej zdarzeniu z nieustalonym mężczyzną. Sytuacja na miejscu zdarzenia, jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, była zatem dynamiczna. Po zgłoszeniu zdarzenia powodowie podjęli rozmowę z osobą, która zakłócała porządek i - jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji - udzielili jej pouczeń. Z braku dźwięku w zapisie monitoringu nie ma podstaw do kwestionowania powyższych ustaleń. Przypomnieć należy, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia przyczyn bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Wskazane przyczyny nie mogą się więc opierać na przypuszczeniach i subiektywnych interpretacjach pracodawcy. Dysponuje on możliwością podjęcia czynności sprawdzających i dokładnego ustalenia stanu faktycznego przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.).

Nie potwierdziła się natomiast przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w punkcie trzecim pisma rozwiązującego umowę o pracę. Na miejscu powodowie ustalili, że nie doszło do spożywania alkoholu w miejscu publicznym. Butelka piwa przekazywana pomiędzy zgromadzonymi osobami zajmującymi się zbieractwem okazała się pusta. Odnośnie do następnego zarzutu dotyczącego wjazdu i poruszania się samochodem służbowym, to Sąd pierwszej instancji odniósł się do tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Przedstawioną ocenę w tym zakresie Sąd drugiej instancji podzielił. Powodowie w związku z treścią zgłoszenia przewidywali bowiem, że samochód może być im potrzebny w trakcie prowadzenia interwencji.

Przyczyna zwolnienia z pracy dotycząca nieprecyzyjnych adnotacji w notatniku służbowym - w ocenie Sądu Okręgowego - nie mieści się w pojęciu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to bowiem obowiązek dodatkowy i drugorzędny, tym bardziej że przebieg interwencji był nagrywany. Nawet jeżeli przyjąć, że powodowie uchybili temu obowiązkowi to nie sposób przyjąć, że zagrozili w ten sposób jakimkolwiek interesom pozwanej.

Reasumując, Sąd drugiej instancji uznał, że powodowie dnia 12 października 2019 r. zachowywali się oraz używali środków przymusu fizycznego adekwatnie do zaistniałej i zmieniającej się sytuacji. Ich postępowanie nie było nacechowane złą wolą i nakierowane na umyślne naruszanie obowiązków pracowniczych. Nie sposób przypisać im ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Żadna ze wskazanych przyczyn rozwiązania umów o pracę, jak również wszystkie razem, nie dawały podstaw do zastosowania wobec nich tak rygorystycznego trybu rozwiązania stosunków pracy. Ostatecznie więc wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, mimo częściowo błędnego uzasadnienia. Okoliczność, że przebieg interwencji nie spełniał oczekiwań nowego komendanta nie oznacza, że powodowie w sposób ciężki naruszyli obowiązki pracownicze, tym bardziej że dotychczasowy wieloletni przebieg ich służby był w zasadzie nienaganny, co słusznie podkreślił Sąd pierwszej instancji. W tej sytuacji apelacje jako bezzasadne podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

W skargach kasacyjnych od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 12 ust. 1a, 14 ust. 1 i 4, art. 27 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. ustawy o strażach gminnych oraz art. 5-7, art. 11-14, art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2418), przez przyjęcie, że w sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powodów podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na bezpodstawnym zastosowaniu środków przymusu bezpośredniego w dniu 12 października 2019 r. wobec nieznanego mężczyzny, przez szarpanie go podczas prowadzenia interwencji; 2) art. 12 ust. 1a, art. 14 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o strażach gminnych oraz art. 5-7, art. 11-14 i art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, przyjęcie, że użyte środki

przymusu fizycznego nie były bezprawne, były adekwatne i proporcjonalne do zaistniałej sytuacji.

Zdaniem skarżącego pracodawcy do przyjęcia, że interwencja przeprowadzona została zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, że nie jest bezprawna i była adekwatna oraz proporcjonalna do zaistniałej sytuacji, niezbędne jest przywołanie określonych norm prawnych regulujących tę kwestię oraz analiza tych przepisów w odniesieniu do danego, konkretnego przypadku, zwłaszcza że ustalenia te są następnie istotne w kontekście właściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dopiero szczegółowa analiza zdarzenia, ustalenie przez Sąd odwoławczy, że czynności podejmowane przez powoda i drugiego funkcjonariusza były uzasadnione, przeprowadzone zostały zgodnie z obowiązującymi zasadami i znajdowały podstawę prawną w przywołanych przepisach prawa pozwoliłaby Sądowi na właściwe zastosowanie w sprawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skarżący pracodawca podniósł w szczególności, że Sąd odwoławczy nie zastosował przepisów szczegółowo regulujących podejmowane przez powodów czynności oraz pominął pogłębioną analizę zachowań powoda w kontekście tych właśnie przepisów, a przez to przeprowadził ostatecznie błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze skarżący pracodawca wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powodów kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powodów kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedziach na skargi kasacyjne powodowie wnieśli o odmowę przyjęcia ich do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skarg kasacyjnych i w obu przypadkach o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne jako zasadne podlegają uwzględnieniu.

W związku z tym, że przedmiotem rozpoznawanej sprawy jest rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. analizę zarzutów kasacyjnych należy rozpocząć od postawienia ogólnej tezy, że w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, która do strażników gminnych ma zastosowanie w pierwszej kolejności, nie istnieją regulacje, które by odnosiły się bezpośrednio (wprost) do trybu i przesłanek rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy strażnika gminnego. Nie ma przy tym wątpliwości, gdyż wynika to wprost z art. 25 tej ustawy, że strażnik gminny świadczy pracę w ramach umownego stosunku pracy (na czas nieokreślony albo na czas określony między innymi w celu odbycia szkolenia podstawowego), a nie na innej podstawie (na przykład mianowania). Zgodnie z art. 32 ustawy o strażach gminnych, w sprawach dotyczących strażników, a nieuregulowanych w tej ustawie, mają zastosowanie przepisy o pracownikach samorządowych. W tym wypadku chodzi w pierwszej kolejności o przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Trzeba jednak zaznaczyć, że w tej ustawie regulacje dotyczące rozwiązywania stosunków pracy są fragmentaryczne (np. art. 16 ust. 2, art. 17 ust. 3, art. 27 ust. 9, art. 30 ust. 2). Strażnik gminny (miejski) jest natomiast pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, do której w pełni - poza sprawami uregulowanymi w ustawach pragmatycznych - mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I PK 136/13, OSNP 2015 nr 4, poz. 49; LEX/el. 2015, z glosą A. Rzeteckiej-Gil).

Rozwiązując z powodami umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwany jako przyczynę zakończenia stosunku pracy wskazał (między innymi) użycie przez strażników miejskich środków przymusu bezpośredniego wobec osoby co, do której prowadzona była interwencja w związku ze spożywaniem, a raczej podejrzeniem spożywania alkoholu w miejscu publicznym. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji, które Sąd Okręgowy przyjął za własne w przeważającej (istotnej) części wynika, że w trakcie wykonywanych czynności strażnicy wezwali zakłócającego porządek publiczny mężczyznę do okazania dokumentu tożsamości, czego ten nie chciał uczynić i "raptownie zaczął się oddalać". W związku z tym K.R. "chwycił go mocniej za odzież i przemieścił się razem z nim w rejon samochodu służbowego. W tym czasie J.Z. asekurował mężczyznę z innej strony". Ustalenia te (opis zdarzenia) są niejednoznaczne, enigmatyczne i oczywiście niewystarczające w kontekście

postawionego powodom w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzutu bezpodstawnego zastosowania środków przymusu wobec jednego z uczestników zdarzenia przez szarpanie go podczas prowadzenia interwencji.

Zdaniem strony pozwanej ustalenia dokonane przez Sądy orzekające nie są wystarczające dla oceny, czy zaistniały podstawy do tak zwanego dyscyplinarnego zwolnienia z pracy (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika), a Sąd odwoławczy nie zastosował przepisów szczegółowo regulujących podejmowane przez powodów czynności oraz pominął pogłębioną analizę ich zachowań i ostatecznie przeprowadził błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Twierdzenia te należy podzielić.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych straż spełnia służebną rolę wobec społeczności lokalnej, wykonując swe zadania z poszanowaniem godności i praw obywateli. Dlatego też w toku wykonywania swoich czynności strażnicy mają obowiązek "respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka", a także sprawiania, że czynności przez nich wykonywane będą realizowane "w sposób możliwie najmniej naruszający dobra osobiste osoby, wobec której zostają podjęte" (zob. K. Dojwa: Straże gminne (miejskie) a ochrona porządku publicznego, Samorząd Terytorialny 2013 nr 12, s. 21-33). Obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka wyrażony jest również w innych przepisach tej ustawy. W jej art. 11 ust. 3 wprowadza się obowiązek określenia przez Radę Ministrów w rozporządzeniu sposobu wykonywania zadań straży gminnej przy uwzględnieniu potrzeby zapewnienia skuteczności obserwowania i rejestrowania przy użyciu środków technicznych obrazu zdarzeń w miejscach publicznych, a także potrzebę respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka. W art. 12 ust. 1a tej ustawy zawarto zastrzeżenie, że straż w toku wykonywania czynności, o których mowa w ust. 1 i art. 11 ust. 2, ma obowiązek nie tylko respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka ale, że czynności te powinny być wykonywane w sposób możliwie najmniej naruszający dobra osobiste osoby, wobec której zostają podjęte.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że od pracownika będącego strażnikiem miejskim pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w

wykonywanie obowiązków oraz dyscypliny 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) powinien swoim zachowaniem dawać przykład przestrzegania porządku i dyscypliny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06 (OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, poz. 13, z glosą A. Wypych-Żywickiej).

Lakoniczne ustalenia dokonane w sprawie nie pozwalają na pełną ocenę, czy powodowie w rzeczywistości użyli środków przymusu w stopniu naruszającym godność osoby, którą chcieli wylegitymować. Sąd drugiej instancji nie przeanalizował także, czy zaszyły przesłanki - a jeżeli tak, to które - do zastosowania przemocy fizycznej przewidziane w art. 11 ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, zgodnie, z którym środków przymusu bezpośredniego można użyć lub wykorzystać je w przypadku konieczności: 1) wyegzekwowania wymaganego prawem zachowania zgodnie z wydanym przez uprawnionego poleceniem; 2) odparcia bezpośredniego, bezprawnego zamachu na życie, zdrowie lub wolność uprawnionego lub innej osoby; 3) przeciwdziałania czynnościom zmierzającym bezpośrednio do zamachu na życie, zdrowie lub wolność uprawnionego lub innej osoby; 4) przeciwdziałania naruszeniu porządku lub bezpieczeństwa publicznego; 5) przeciwdziałania bezpośredniemu zamachowi na ochraniane przez uprawnionego obszary, obiekty lub urządzenia; 6) ochrony porządku lub bezpieczeństwa na obszarach lub w obiektach chronionych przez uprawnionego; 7) przeciwdziałania zamachowi na nienaruszalność granicy państwowej w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o ochronie granicy państwowej; 8) przeciwdziałania niszczeniu mienia; 9) zapewnienia bezpieczeństwa konwoju lub doprowadzenia; 10) ujęcia osoby, udaremnienia jej ucieczki lub pościgu za tą osobą; 11) zatrzymania osoby, udaremnienia jej ucieczki lub pościgu za tą osobą; 12) pokonania biernego oporu; 13) pokonania czynnego oporu; 14) przeciwdziałania czynnościom zmierzającym do autoagresji. W tym aspekcie Sąd Okręgowy nie podjął również próby wyjaśnienia, czy podejmowane

działania były wykorzystywane w sposób niezbędny do osiągnięcia celów, proporcjonalnie do stopnia zagrożenia oraz przy wyborze środka o możliwie jak najmniejszej dolegliwości (art. 6 ustawy o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej), a także, czy wykonywane były w stopniu wyrządzającym możliwie najmniejszą szkodę (art. 7 tej ustawy).

Powyższe ustalenia i oceny są niezbędne dla dokonania kwalifikacji, czy podejmowane przez powodów czynności mogły stanowić podstawę rozwiązania z nimi umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co spowodowało, że Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(I.T.)

[ms]