

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 października 2015 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach, IV Wydział Pracy oddalił powództwo T. S. skierowane przeciwko Miastu R. (...) o przywrócenie do pracy (pkt 1 wyroku), oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu następujące ustalenia faktyczne.

Powód T. S. podjął pracę u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy z dnia 1 lutego 2005 roku, a następnie na kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29 kwietnia 2005 roku na czas określony i umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 15 lipca 2005 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku strażnika Straży Miejskiej.

Z dniem 1 stycznia 2009 r. powierzono T. S. stanowisko inspektora w straży miejskiej. Do zakresu czynności służbowych T. S. z dniem 26 lutego 2009 r. jako Inspektora Straży Miejskiej należało: pełnienie służby patrolowej zgodnie z uchwałą Rady Miasta R. (...) w sprawie regulaminu Straży Miejskiej w R. i paragrafu 53 Zarządzenia Nr 8/25 z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie regulaminu pracy Urzędu Miasta R. (...), realizowanie zadań określonych w art. 11 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r., sporządzanie zgodnie z wymogami służby notatek urzędowych, protokołów, wezwań, interwencji, prowadzenie ewidencji osób ukaranych mandatami oraz rozliczanie się z nałożonych mandatów i wykorzystanych bloczków mandatowych terminach, wykonywanie innych czynności służbowych zleconych przez Komendanta Straży Miejskiej, pozostałe zadania strażnika określał Komendant pisemnymi rozkazami.

T. S. początkowo miał dobre relacje z kolegami z pracy. Z biegiem lat stosunki w pracy pomiędzy powodem, jego kolegami i Komendantem Straży Miejskiej S. K. (1) stawały się coraz gorsze. W 2014 r. powód nie był lubianym przez innych strażników pracownikiem. Powód był w stosunku do kolegów wulgarny i niekulturalny, nie szanował ich i traktował z wyższością. Wielokrotnie używał w stosunku do kolegów słów używanych powszechnie za wulgarne. Kolegów nazywał „idiotami”, „brudasami”, jednego ze strażników nazwał „pedałem”. Także do Komendanta Straży Miejskiej powód odnosił się wulgarnie i nie okazywał mu właściwego szacunku. Nazwał go przy innych strażnikach m.in. „grubasem”. T. S. dezintegrował prace innych strażników. Inni strażnicy nie chcieli z nim pracować. Opóźniał wyjścia na patrole. W chwili, w której patrol winien wyjść, powód zniknął na od kilku do kilkudziesięciu minut tłumacząc to pójściem do toalety albo nie tłumacząc tego wcale. W trakcie pracy samowolnie opuszczał miejsce pracy, nie informując gdzie się udaje i na jak długi czas. Przeprowadzane z powodem rozmowy dyscyplinujące nie dawały żadnych skutków. T. S. kłócił się z kolegami, próbował ich wzajemnie skłócać i napuszczał na siebie, opowiadając im nieprawdzie historie. T. S. w tygodniu 15 – 21 września 2014 r. chciał uczestniczyć w prywatnych zajęciach sportowych, a także w imprezie towarzyskiej planowanej na 19 września 2014 r. Udział w tych aktywnościach kolidował z obowiązkami pracowniczymi wynikającymi z ustalonego grafiku. Powód samodzielnie, za zgodą kolegi, z pracy dokonał zmian w grafiku, zamieniając się na godziny pracy, tak aby grafik dostosować do planowanych aktywności. Z powyższą samowolną zmianą w grafiku nie zgodził się Komendant Straży Miejskiej. Pomiędzy Komendantem a powodem doszło do nieprzyjemnej wymiany zdań. Powód stwierdził, że wie co ma zrobić, aby wziąć udział w planowych zajęciach sportowych i imprezie. Następnie T. S. w okresie od 16 do 19 września 2014 r. skorzystał ze zwolnienia lekarskiego z tytułu opieki nad dzieckiem.

Pismem z dnia 16 września 2014 r. Burmistrz Miasta zwrócił się do ZUS w R. o przeprowadzenie kontroli formalnej zwolnienia lekarskiego oraz kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego (opieki nad dzieckiem) wystawionego dla T. S. w dniach 16 – 19 września 2014 r. z uwagi na podejrzenie że jest ono wykorzystywane

niezgodnie z jego celem. W wyniku kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego przeprowadzonej przez S. K. (1) i E. M. dokonanej w dniu 18 września 2014 r. od godziny 15:00 do 15:10 stwierdzono, że godziny pracy T. S. to 15:00 – 23:00. W trakcie kontroli ustalono, że oboje rodzice sprawowali opiekę nad dzieckiem. Matka dziecka M. K. oświadczyła, że wróciła z dopiero od lekarza. W domu znajdował się również dziadek dziecka, który otworzył drzwi. Kolejnym pismem z dnia 22 września 2014 r. Burmistrz Miasta po przeprowadzonej kontroli zwrócił się do ZUS w R. o wydanie decyzji, czy zwolnienie lekarskie od pracy było wykorzystywane przez T. S. zgodnie z jego celem.

W trakcie zatrudnienia T. S. otrzymywał pozytywne oceny swojej pracy. Otrzymywał nagrody i podwyżki wynagrodzenia.

Pismem z dnia 22 października 2015 roku Burmistrz Miasta R. (...) zwrócił się do Związku Zawodowego Funkcjonariuszy oraz (...) Straży Miejskich i Gminnych Koła w R., informując o zamiarze wypowiedzenia T. S. umowy o pracę i wnosząc o wydanie opinii w tej sprawie. W piśmie wskazano powody planowanego wypowiedzenia umowy o pracę. W odpowiedzi na powyższe pismo (...) K. Związku Zawodowego Funkcjonariuszy oraz (...) Straży Miejskich i Gminnych pozytywnie zaopiniowało rozwiązanie umowy o pracę ze starszym inspektorem Straży Miejskiej w R. T. S..

Pismem z dnia 23 października 2015 roku podpisanym przez Burmistrza Miasta E. G. w imieniu Urzędu Miasta R. (...) rozwiązano z T. S. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2015 roku. Przyczyną wypowiedzenia było naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nadużyciu świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, utracie zaufania wobec pracownika, nieumiejętności współpracy w ramach zespołu, negatywnym stosunku do współpracowników, wulgarnym odnoszeniu się do nich, uchylaniu się od wykonywania poleceń bezpośredniego przełożonego oraz lekceważeniu jego poleceń. Na piśmie załączona była ręcznie sporządzona adnotacja, zgodnie z którą T. S. został zapoznany z treścią powyższego wypowiedzenia, egzemplarz otrzymał dla siebie jednakże odmówił złożenia podpisu na piśmie. Na piśmie znalazły się własnoręczne podpisy S. K. (1) i E. M..

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda i świadka M. K., podnosząc, iż zeznania tych osób pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami wszystkich pozostałych świadków i stanowią linię procesową przyjętą przez powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Powołując się na art. 30 § 4 kp Sąd zaznaczył, iż pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. W ocenie Sądu wymogi formalne skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie zostały naruszone przez pozwanego. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powodem zostały wskazane w piśmie z dnia 23 października 2015 roku podpisanym przez Burmistrza Miasta E. B. to: naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nadużyciu świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, utracie zaufania wobec pracownika, nieumiejętności współpracy w ramach zespołu, negatywnym stosunku do współpracowników, wulgarnym odnoszeniu się do nich, uchylaniu się od wykonywania poleceń bezpośredniego przełożonego oraz lekceważeniu jego poleceń.

W ocenie Sądu przyczyny te są rzeczywiste, konkretne a tym samym uzasadnione. Sąd zważył, iż zeznający w sprawie świadkowie jasno, spójnie, swobodnie i wyraźnie wskazali że współpraca z T. S. była dla nich bardzo trudna. Powód był w stosunku do nich wulgarny, traktował ich z wyższością, dezorganizował ich pracę opóźniając patrole i opuszczając miejsce pracy, skłócał ich wzajemnie, nie wykonywał poleceń przełożonych w tym Komendanta, w stosunku do którego odnosił się pogardliwie. Wszystko to powodowało, że powód nie był lubiany przez kolegów z pracy, a przełożeni utracili w stosunku do niego zaufanie. Zdaniem Sądu na negatywną ocenę, także uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zasługuje skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego od 16 do 19 września 2014 r. na opiekę nad dzieckiem. Sąd wskazał, iż zgodnie z zeznaniami świadków, intencją T. S. było wzięcie udziału w imprezie towarzyskiej

i zajęciach sportowych, które kolidowały z ustalonym grafikiem pracy powoda. Kiedy Komendant odmówił powodowi zmian w grafiku, ten skorzystał ze zwolnienia. Jak wskazał protokół z kontroli w chwili jej dokonywania w miejscu zamieszkania powoda znajdował się on, jego partnerka życiowa i dziadek dziecka.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu podane przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste i prawdziwe, znajdują swoje odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym. Dlatego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie 98 k.p.c., który wyraża zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wskazał, iż pozwany wygrał niniejszy proces w całości, a zatem w tym zakresie należy mu się zwrot poniesionych kosztów, na które złożyły się kwota 120 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego (dwukrotność stawki 60 zł), zasądzona na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz.U. 2013, poz. 490).

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik powoda. Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1.naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 30 § 4 kp w związku z art. 45 § 1 KP przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były konkretne, podczas gdy z materiału dowodowego, w szczególności z dokumentów dołączonych do akt wynika, iż T. S. w chwili otrzymania wypowiedzenia nie mógł wiedzieć o jakie zdarzenia chodzi i czego dana przyczyna dotyczy;

- art. 45 § 1 kp przez błędną wykładnię i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest uzasadnione, a przyczyny rzeczywiste, pomimo wielokrotnego nagradzania pracownika, które to nagrody były uzależnione od wyników jego pracy;

- art. 45 § 1 kp przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie analizy i oceny zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w aspekcie praw i interesów pracodawcy, z pominięciem zasługującego na ochronę interesu pracownika,

- art. 233 § 1 kpc, przez dokonanie dowolnej oceny dowodów, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez danie wiary jedynie subiektywnym zeznaniom świadków, którzy są nadal pracownikami i osobami podległymi przełożonym pomimo, iż z akt osobowych nie wynikają żadne nagany, brak jest odnotowania rozmów dyscyplinujących, wręcz przeciwnie, znajdują się tam pochwały i nagrody uzależnione od wyników pracy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty przez uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przyznanie odszkodowania w wysokości 10.851,00 złotych oraz zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 15 grudnia 2015 roku pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie błędnie określono stronę pozwaną. Powód był zatrudniony w Urzędzie Miasta R. (...). Tymczasem wyrok został wydany przeciwko Miastu R. (...). Strona pozwana nie podnosiła zarzutu braku legitymacji biernej i utożsamiała się z wniesionym przez T. S. powództwem. Wydaje się jednak, że powództwo powinno być oddalone przede wszystkim z uwagi na złe wskazanie strony pozwanej.

Niezależnie od powyższej uwagi, Sąd Okręgowy nie znalazł merytorycznej podstawy do uwzględnienia zarzutów apelacyjnych.

Brak jest jakichkolwiek okoliczności do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem, zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji, wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne jedynie zeznań świadków, którzy nadal są pracownikami strony pozwanej wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie zeznania poszczególnych świadków uznał za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy, pomijając wybrane przez siebie okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Podkreślenia wymaga, iż wbrew wywodom apelacji fakt, iż świadkowie, na których zeznaniach Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie są nadal pracownikami pozwanej - nie czyni ich zeznań niewiarygodnymi. Zgodnie z poglądem ugruntowanym w orzecznictwie i doktrynie ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 marca 2013 r. I ACa 4/13, LEX nr 1344193; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 października 2006 r. III APa 40/06, LEX nr 214286). Natomiast w niniejszej sprawie zarzut podniesiony przez apelującego w stosunku do oceny dowodów z zeznań świadków powołanych przez stronę pozwaną sprowadzał się przede wszystkim właśnie do zaakcentowania relacji zawodowych łączących ich z pozwanym, tj. pozostawania ze stroną w stosunku pracy, co miałyby wpłynąć na korzystną dla niego treść ich zeznań. W tym stanie rzeczy, uwzględnivszy przytoczone powyżej uwagi, niezasadną jawiłaby się odmowa przyznania wiarygodności zeznaniom świadków, tylko ze względu na ich zawodowe powiązania. Zauważyć należy, iż zeznania ww. świadków mogą być uznane za mające w pełni walor dowodowy, a tym samym za wiarygodne, o ile inne okoliczności rozważane na gruncie swobodnej oceny dowodów nie dyskredytują tych zeznań. Tymczasem skarżący w żaden sposób wiarygodności tych zeznań skutecznie nie podważył. Mimo, iż nie był ograniczony co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia, nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających słuszność swojego stanowiska i jednocześnie skutecznie podważających zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Istotniejszą kwestią jest jednak trafnie dokonana przez Sąd I instancji ocena, że zeznania ww. świadków cechuje logiczność, konsekwencja, a nadto, iż korespondują one ze sobą nawzajem i z przytoczonymi przez pracodawcę okolicznościami. Świadkowie ci co do istotnych w sprawie okoliczności zeznawali spójnie, zgodnie, co potwierdza autentyczność ich relacji. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Uznając bezzasadność zarzutów powoda co do naruszenia prawa procesowego Sąd Okręgowy przyjął również, iż zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie. Przede wszystkim nie sposób zgodzić się ze stroną apelującą, iż podana powodowi przyczyna rozwiązania stosunku pracy była niekonkretna, a powód w chwili otrzymania wypowiedzenia nie mógł wiedzieć czego dana przyczyna dotyczy.

Zauważyć należy, iż konkretność wskazania przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 663). Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r. II PK 305/11, M.P.Pr. 2012/10/536-540).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy przyczyny wypowiedzenia wskazane przez stronę pozwaną były w znacznej większości konkretne i rzeczywiste. Pozwany rozwiązując z powodem stosunek pracy jasno sprecyzował, jakie

konkretnie zachowania powoda stanowiły przyczynę wypowiedzenia tj. naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nadużyciu świadczeń z ZUS, nieumiejętność współpracy w zespole, negatywny stosunek do współpracowników, wulgarnie odnoszenie się do nich, uchylanie od wykonywania poleceń bezpośredniego przełożonego, lekceważenie jego poleceń. Nadto wskazał jako przyczynę utratę zaufania wobec pracownika. Nie sposób zatem uznać, iż tak sformułowane przyczyny były dla powoda niezrozumiałe i nie był świadom o jakim zachowaniu mowa. Podkreślenia wymaga jednocześnie, iż wbrew twierdzeniom apelacji pozwany nie był obowiązany do opisywania wszystkich faktów i zdarzeń składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wystarczającym jest, iż powołał się na konkretne okoliczności składające się na negatywne zachowanie powoda. Wobec powyższego Sąd I prawidłowo przyjął, iż oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę spełniało wymagające z art. 30 § 4 KP wymagania konkretności i weryfikowalności.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie ustalonego stanu faktycznego sprawy nie sposób także zgodzić się ze skarżącym, iż dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w świetle art. 45 § 1 kp było bezzasadne.

Podkreślenia wymaga, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

W niniejszej sprawie wskazane przez stronę pozwaną okoliczności, które legły u podstaw złożenia wypowiedzenia faktycznie miały miejsce i niewątpliwie łącznie stanowiły uzasadnioną podstawę do zakończenia współpracy z powodem. Wyjątek stanowi tylko jedna przyczyna, co do której, zdaniem Sądu II instancji można powiedzieć, że była nierzeczywista. Chodzi tutaj o zarzut nadużywania świadczeń z ZUS-u.

Odnosząc się do powyższej przyczyny, należy przypomnieć, że strona pozwana dokonała, w sposób uprawniony, kontroli zasadności wykorzystywania zwolnienia lekarskiego i tak naprawdę nie stwierdzono w tym zakresie żadnego nadużycia po stronie powoda. To, że w trakcie kontroli oprócz powoda w domu byli inni domownicy nie świadczy, że nie miał on prawa jako ojciec skorzystać ze zwolnienia lekarskiego „na dziecko”. Istotne w tym wszystkim było to, że osoby wykonujące czynności kontrolne zastały w miejscu zamieszkania powoda i dziecko, a zatem cel zwolnienia był realizowany. Pracodawca nie miał prawa ingerować w to, czy oprócz powoda w domu mogli przebywać również inni domownicy. Tak więc, zdaniem Sądu Okręgowego ta przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista i w tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał wadliwej oceny prawnej.

Co do pozostałych przyczyn wypowiedzenia, to ich waga i wiarygodność okazały się dla powoda miazdzące. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powód w stosunku do swoich współpracowników był wulgarny, dezorganizował ich pracę, nadto sam nie wykonywał poleceń swoich bezpośrednich przełożonych. Wszyscy przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie zgodnie wskazali, iż współpraca z powodem nie układała się dobrze, większość pracowników nie chciała chodzić na patrole z powodem. Świadek P. W. wyjaśnił, iż powód opóźniał wyjście na patrole i interwencję, jak trzeba było wychodzić powód zawsze miał inne sprawy do załatwienia (k. 67). Również świadek W. W. oraz M. N. potwierdzili, iż powód przeciągał wyjście w teren opuszczając budynek po zakończonej odprawie na kilkanaście, kilkadziesiąt minut (k. 65, 70). Ze spójnych zeznań świadków wynika także, iż kontakt z powodem był utrudniony, gdyż innych pracowników traktował z wyższością i zachowywał się wobec nich wulgarnie. Świadek M. N. wskazał wprost, iż „powód uważał współpracowników za idiotów i brudasów”, o czym sam mówił. Również bezpośrednio do niego odnosił się w sposób wulgarny (k. 69). Negatywne zachowanie powodowało, iż pracownicy, którzy byli wyznaczeni do wspólnego z powodem patrolu, nie chcieli z nim współpracować. Powyższe potwierdził również świadek S. K. komendant Straży Miejskiej, bezpośredni przełożony powoda. Wskazał, iż powód dezorganizował pracę w (...), niejednokrotnie wychodził nie informując nikogo dokąd się udaje, czym uniemożliwiał wykonywanie zadań innym strażnikom. Świadek zeznał, iż w związku z zachowaniem powoda otrzymywał sygnały od pracowników, iż nie chcą mieć służby z powodem. Pracownicy prosili, aby każdy miał tylko 2 miesiące służby w ciągu roku z powodem (k. 64). S. K. potwierdził także negatywny stosunek powoda do współpracowników, wulgarnie odnoszenie się do nich, a także przyznał, iż powód pozwalał sobie na używanie obraźliwych słów także

w stosunku do jego osoby w obecności innych pracowników, mimo, iż był przełożonym powoda (k. 62). Nie ulega zatem wątpliwości, iż przedmiotowe zachowanie pracownika w pełni usprawiedliwiało utratę zaufania pracodawcy do powoda i uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Oczywistym jest bowiem, iż od zatrudnionego pracownika wymaga się zachowania lojalności względem pracodawcy, a także kierowania się zasadami współzycia społecznego przy realizacji obowiązków pracowniczych.

Jednocześnie podkreślić należy, iż powód jest pracownikiem wykonującym szczególny rodzaj obowiązków pracowniczych. Będąc strażnikiem miejskim, a następnie w drodze awansu obejmując stanowisko inspektora i kolejno starszego inspektora w Straży Miejskiej, pozostaje umundurowanym pracownikiem samorządowym, którego obowiązki pracownicze są podobne do innych służb mundurowych. Od takiego pracownika pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w wykonanie obowiązków oraz dyscypliny pracy adekwatnej do nałożonych zadań, w stopniu wyższym niż od innych pracowników. Strażnik miejski, chociaż nie pozostaje w publicznoprawnym stosunku służbowym, jak przedstawiciele innych formacji umundurowanych i uzbrojonych (Policji, Straży Granicznej, itp.), to jako osoba ustawowo powołana do zapewnienia porządku publicznego na terenie gminy (art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, Dz.U. Nr 123, poz. 779 ze zm.) powinien swoim zachowaniem dawać przykład przestrzegania porządku i dyscypliny, zwłaszcza w relacjach przełożony – podwładny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06, OSNP 2008/3-4/35).

W kontekście powyższych rozważań uznać zatem należało, iż przyczyny stanowiące wypowiedzenie powodowi umowy o pracę sprowadzające się do negatywnej oceny jego pracy spowodowanej brakiem umiejętności współpracy z pracownikami i przełożonymi, wyrażaniem przez powoda opinii na temat współpracowników w sposób dalece odbiegający od przyjętego w tego rodzaju relacjach służbowych, były się w pełni uzasadnione. Niewątpliwie naganne zachowanie powoda mogło prowadzić do utraty zaufania pracodawcy wobec niego. Specyfika wykonywanej przez skarżącego pracy wymaga ochrony i przestrzegania porządku publicznego, ale również dyscypliny służbowej, dbałości o etykę i dobre imię służby. W odniesieniu do takiego pracownika pracodawca ma zatem prawo stawiać wyższe wymagania w zakresie współpracy i lojalności. Natomiast powód nie przestrzegał nawet podstawowych zasad współpracy – nie wykonywał poleceń bezpośredniego przełożonego, do którego odnosił się pogardliwie, utrudniał współpracę innym pracownikom, a w miejscu pracy zachowywał się wulgarnie.

Wbrew twierdzeniom strony apelującej bez znaczenia jest przy tym okoliczności, iż dotychczas nie było zastrzeżeń do pracy powoda, w aktach powoda nie odnotowano żadnej kary nagany, czy upomnienia - wręcz przeciwnie powód otrzymywał nagrody i pochwały. Istotnie niekwestionowanym jest fakt, iż powód szybko awansował i w związku z tym otrzymywał podwyżki i nagrody za wyniki w pracy. Niemniej jednak bezopornym jest także, iż mimo osiągnięcia dobrych wyników w pracy za które powód był wynagradzany, jego zachowanie uległo zmianie. Jak wskazał świadek M. N. „początek pracy nie zapowiadał takiego zachowania, powód był normalnym człowiekiem”. Natomiast z czasem postępowanie powoda skutkowało odmową przez innych strażników współpracy z nim (k. 69). Również S. K. wskazał, iż nastąpiło pogorszenie pracy powoda i miało to nasilenie po wakacjach 2014 roku (k. 64). Właśnie to negatywne zachowanie powoda i zmiana stosunku wobec pracowników oraz przełożonych, wyrażająca się brakiem współpracy, dezorganizacją pracy, lekceważącym i obraźliwym zachowaniem powoda stanowiły przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy, a nie zaś całościowa ocena pracy odwołującego się, czy też jego wyniki w realizacji zadań. W kontekście zachowania powoda i wymienionych okoliczności sprawy, nie sposób było oczekiwać od pracodawcy by nadal – pomimo dotychczas poprawnego wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych – darzył go zaufaniem i kontynuował z nim dalszą współpracę.

Wskazać należy, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (teza II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Prawo do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozwala na uwzględnianie aktualnych interesów i oczekiwań stron stosunku pracy i stanowi wyraz respektowania wolności pracy (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Jednocześnie zaznaczyć należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr.Pracy 2002/10/34). Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 (M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651) Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598). Tak więc wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna, a w efekcie uzasadniona.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności. W konsekwencji Sąd Rejonowy trafnie wywiódł, iż przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę (poza tą, dotyczącą nadużycia świadczeń z ZUS) okazały się w pełni uzasadnione, a co za tym idzie, iż strona pozwana nie naruszyła obowiązujących przepisów prawa pracy. W tym stanie rzeczy, apelacyjne zarzuty, sprowadzające się do naruszenia prawa procesowego oraz przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).