

**Wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 r.
I PKN 117/97**

Przyczynienie się pracownika do ujawnienia naruszenia obowiązków przez osoby zarządzające jednostką organizacyjną nie wyłącza możliwości wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracownik uchybił swoim obowiązkom pracowniczym.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Heleny K. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 października 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 10 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Helena K. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 października 1996 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Działdowie z dnia 16 kwietnia 1996 r. [...] i oddalił jej powództwo. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że powódka była zatrudniona w Szkole Podstawowej [...] im. H.R. w M. W dniu 1 sierpnia 1995 r. dyrektor Szkoły powiadomił na piśmie Zarząd Oddziału ZNP (powódka była członkiem tego Związku) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Jako przyczynę wskazał "niewykonywanie przez powódkę w sposób prawidłowy obowiązków, tj. błędy w prowadzeniu faktur, książki materiałowej, błędy w rozchodowaniu materiałów". Zarząd Oddziału ZNP wydał opinię (11 września 1995 r.), że wypowiedzenie nie jest zasadne, bowiem stwierdzone uchybienia powinny wywołać wcześniejszą reakcję dyrektora. W dniu 30 sierpnia 1995 r. powódka stawiała się do pracy, podpisała listę obecności. Około godziny 10⁰⁰ powódka opuściła Szkołę w celach służbowych (w ewidencji wyjść jako cel swoich zajęć wskazała sklep i hurtownię). Po powrocie powódki do Szkoły jej dyrektor P.M. w swoim gabinecie w obecności swojej zastępczyni E.B. przekazał powódce decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Powódka odmówiła przyjęcia pisma zawierającego to wypowiedzenie i opuściła gabinet, a następnego dnia złożyła zwolnienie lekarskie za okres od dnia 30 sierpnia do dnia 28 września 1995 r.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Pracy, które przez Sąd drugiej instancji zostały ocenione jako prawidłowe (ustalone na podstawie prawidłowo zebranego materiału dowodowego) wynika, że w okresie czterech lat przed dokonaniem wypowiedzenia brak było właściwej współpracy między dyrektorem Szkoły a powódką. Powódka kwestionowała prawie każdą jego decyzję angażując do sporu organizacje nadrzędne

nad Szkołą. Zastrzeżenia powódki były merytorycznie niezasadne. Nie stosowała się przy tym do poleceń dyrektora. Nawet w trakcie postępowania karnego wszczętego po kompleksowej kontroli Szkoły nie dostarczyła dyrektorowi żądanych przez niego dokumentów, nie składając żadnego wyjaśnienia. Sąd Pracy nie dopatrywał się w postępowaniu dyrektora szyskany. Decyzje dyrektora nie były decyzjami skierowanymi przeciwko powódce (jej interesom), czuła się ona nimi pokrzywdzona, jednakże inni pracownicy nie odbierali w ten sposób kierowanych do niej poleceń dyrektora. Wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zarząd Oddziału ZNP nie zgłosił zastrzeżeń w ustawowym 5-dniowym terminie (uczynił to dopiero po okresie letniego urlopu). W chwili wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie była ona nieobecna w pracy z przyczyn usprawiedliwionych w rozumieniu art. 41 KP. Wypowiedzenie powódce umowy oparte przy tym było na konkretnej przesłance, tj. stwierdzeniu nieprawidłowego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. W szczególności jej uchybienia w pracy polegały na braku nadzoru nad dostarczaniem do magazynu artykułów żywnościowych. Powódka ponosi ponadto częściowo odpowiedzialność za opóźnienia w przekazywaniu produktów oraz wydawanie towaru z pominięciem magazynu. Mimo tych ustaleń Sąd Pracy przywrócił ją do pracy. Zdaniem tego Sądu ustalone przez uchybienia mogły bowiem być wcześniej ujawniane gdyby osoby sprawujące nadzór wykonywały swoje obowiązki właściwie. "Nie bez znaczenia jest fakt, że to z inicjatywy powódki doszło do kompleksowej kontroli gospodarki materiałowej Szkoły. W tej sytuacji rozwiązanie z powódką umowy o pracę kłóciłoby się z zasadami współżycia społecznego".

Ocen tych nie podzielił Sąd drugiej instancji, stwierdzając w szczególności, że art. 8 KP nie może stanowić samodzielnej podstawy powództwa oraz, że błędy w nadzorze nie zwalniały powódki od rzetelnego wykonywania obowiązków i nie usprawiedliwiają stwierdzonych po jej stronie uchybień.

W kasacji powódka zarzuciła, że zaskarżony wyrok narusza art. 45 i 8 KP przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, z urzędu zaś pod rozwagę bierze jedynie nieważność postępowania. Wynika stąd między innymi, że Sąd Najwyższy przy rozstrzygnięciu skargi kasacyjnej związany jest stanem faktycznym, który stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Podstawę kasacji może bowiem stanowić jedynie zarzut naruszenia prawa (materialnego - art. 393¹ pkt 1 KPC lub procesowego - art. 393¹ pkt 2 KPC), co w szczególności wyklucza możliwość kwestionowania w niej w sposób mniej, czy bardziej szczegółowy poczynionych w zaskarżonym wyroku ustaleń faktycznych, jeżeli równocześnie nie wskazuje się konkretnego przepisu postępowania, którego uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w tym znaczeniu, iż doprowadziło do błędów w ustalaniu faktów, bądź też we wnioskach, które z tych faktów przez sąd zostały wyprowadzone. W kasacji powódka nie zarzuca zaskarżonemu przez nią wyrokowi naruszenia przepisów postępowania, skutkiem czego zawarta w niej polemika z niektórymi jego ustaleniami faktycznymi została przez Sąd Najwyższy pominięta.

Nie jest trafny - zwłaszcza przy uwzględnieniu, że Sąd Najwyższy rozpoznaje

sprawę w granicach kasacji - podniesiony w niej zarzut naruszenia art. 45 KP, gdyż w istocie oparty został on na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych, dokonanych w zaskarżonym wyroku. Sąd ustalił bowiem, iż swoim zachowaniem powódka naruszała obowiązki pracownicze, natomiast w kasacji próbuje się podważyć te ustalenia, wywodząc, że naruszeń takich powódka się nie dopuściła. Również chybiony jest podniesiony w niej zarzut naruszenia art. 8 KP. W kasacji bliżej nie precyzuje się na czym miałyby polegać naruszenie zasad współżycia społecznego (czy też ewentualnie czynienie przez pracodawcę użytku z prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem), wskazując jedynie na okoliczność, że dzięki postawie powódki postawione zostały zarzuty popełnienia przestępstwa przez dyrektora Szkoły (P.M.) oraz przez jej bezpośrednią przełożoną. Naruszenia (ewentualne) ze strony osób zarządzających daną jednostką organizacyjną, czy też innych pracowników, nawet jeżeli pozostają w związku z działaniami zwolnionego pracownika (w tym sensie, że przyczynił się on do ich ujawnienia), nie sprawiają, że tym samym jego uchybienia w pracy przestają być naruszeniami obowiązków pracowniczych, bądź też, że powinny być one łagodniej traktowane, czy też że ich ujemny społeczno-gospodarczy ładunek ulega umniejszeniu. Rację w tym kontekście ma Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych gdy przyjmuje, że "obrona nie przysługuje osobie, która sama dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego".

Z powyższych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====