

Wyrok z dnia 21 września 2001 r.

I PKN 627/00

Brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 KP), jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Teresy Bożenny A. przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 20 maja 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bielsku Podlaskim wyrokiem z 30 grudnia 1999 r. przywrócił powódkę Teresę Bożenną A. do pracy w pozwanej Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. na poprzednich warunkach oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.616,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez nią pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Terenowej (obecnie Powiatowej) Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. od 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej księgowej z zakresem obowiązków głównej księgowej. W piśmie doręczonym powódce 2 września 1999 r. pozwany pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu cięż-

kiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę natchmiastowego zwolnienia podał trzy okoliczności. Po pierwsze, że 4 sierpnia 1999 r. powódka zostawiła niezamknięty pokój, co stworzyło możliwość dostępu do tego pomieszczenia nieograniczonej liczbie osób, a w czasie nieobecności powódki w pokoju dokonano wyrwania zamknięcia do szafy z aktami osobowymi pracowników, legitymacjami służbowymi i pieczętami; za powyższe przewinienie powódka została ukarana karą porządkową w postaci nagany, od której nie wniosła sprzeciwu. Po drugie, że pomimo polecenia nie dostarczyła informacji o wysokości kwot pieniężnych przeznaczonych na podwyżki dla pracowników; wyliczenie zostało przedstawione dopiero 18 sierpnia 1999 r., chociaż przełożony ustalił ostateczną datę przedstawienia wyliczenia na 10 sierpnia 1999 r. Po trzecie, że 22 sierpnia 1999 r. sporządziła pismo, w którym pomówiła dyrektora Stacji o bezpodstawne szykanowanie pracowników oraz „zaszczucie” niektórych z nich, czym dopuściła się czynu mającego znamiona przestępstwa. Sąd Rejonowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków: Zenona S., Walentyny K., Jadwigi S., Aleksandra R., Franciszka C., Adeli W., Teresy S., Izabeli S., Ireny D., Grażyny D., Lucyny W., jak też wyjaśnień stron, ustalił i ocenił, iż działania i zachowanie powódki nie wyczerpały dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 KP. Okoliczności „włamania” (a właściwie zerwania zamknięcia) do szafy w pokoju, w którym pracowała powódka, co miało miejsce 4 sierpnia 1999 r., nie zostały wyjaśnione w prowadzonym przez Komendę Powiatową Policji w S. postępowaniu w sprawie [...]. Powódka nie pamiętała, czy zamknęła drzwi na klucz po wyjściu z pokoju. Podczas nieobecności powódki do pokoju weszła Jadwiga S., która poinformowała dyrektora o włamaniu do szafy. Dyrektor Aleksander K. bez przeprowadzenia jakichkolwiek ustaleń i bez odebrania wyjaśnień od powódki zawiadomił o zdarzeniu policję i nie czekając na wynik dochodzenia następnego dnia po zdarzeniu wymierzył powódce karę nagany. Z szafy nic nie zginęło. W ocenie Sądu Rejonowego decyzja o wymierzeniu powódce kary nagany została podjęta przez pracodawcę pod wpływem emocji bez należytych ustaleń. Zdaniem Sądu naruszenie obowiązków pracowniczych, za które została udzielona kara porządkowa, nie może stanowić samodzielnej podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia, albowiem rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem się na fakt, za który udzielono kary nagany, jest niedopuszczalne. Odnosząc się do drugiego z zarzutów podniesionych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką, Sąd pierwszej instancji przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 2 czerwca

1997 r., I PKN 191/97 (OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 268), iż zwykłe zaniedbanie lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ustalił, że przyczyną postawienia powódce zarzutu co do niewłaściwego informowania przełożonego o środkach przeznaczonych na podwyżki dla pracowników oraz co do opóźnionego przygotowania propozycji podwyżek wynagrodzeń był brak właściwych relacji pomiędzy powódką jako księgową i dyrektorem strony pozwanej. Przyjęty przez dyrektora „zwyczajowo” sposób porozumiewania się z podległymi pracownikami w formie pisemnej utrudniał kontakt i dokonywanie uzgodnień. Dyrektor nie rozmawiał z powódką, lecz swoje stanowisko przekazywał jej na kartkach. Uniemożliwiał powódce wypowiedzenie się w sprawach dotyczących finansów Stacji, w trakcie dyskusji nad sprawami finansowymi zamykał przed nią drzwi i nie wpuszczał do swojego pokoju. Na podstawie zeznań świadków Zenona S. (starosty powiatowego), Walentyny K. (skarbnika powiatu), Franciszka C. (przewodniczącego komisji rewizyjnej powiatu) oraz Aleksandra R. Sąd ustalił, że dyrektor pozwanej Stacji jako kierownik zakładu pracy powinien być znać i znał zasady finansowania Stacji oraz jej budżet; ponadto, że za plan budżetowy odpowiadają księgowa i kierownik jednostki, a zatem powinni ze sobą współpracować w sprawach budżetu. W ocenie Sądu informacje przekazane przez powódkę dyrektorowi w pismach z 1 i 2 lipca 1999 r. w przedmiocie wysokości kwot przeznaczonych na podwyżki były zrozumiałe i powinny być jednoznacznie odebrane przez dyrektora jako osobę zarządzającą Stacją od wielu lat. Na pismo dyrektora z 9 sierpnia 1999 r. powódka tego samego dnia udzieliła pisemnej odpowiedzi o wielkości możliwych podwyżek. Sposób komunikowania się dyrektora pozwanej Stacji z powódką uniemożliwiał sprawne dokonanie ustaleń w kwestii podwyżek, co byłoby możliwe w kontaktach bezpośrednich. Na pisma dyrektora w sprawie podwyżek powódka również odpowiadała pisemnie. Dyrektor w swoich kolejnych pismach przedstawiał nowe propozycje podwyżek, a także zmienił bez uzgodnień z powódką skonsultowany już wcześniej projekt podwyżek dla niektórych pracowników, zaś pytany o przyczynę dokonanych zmian odpowiedział, że „dopóki tutaj jest dyrektorem będzie tak robił, jak uważa”. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy ocenił jako za bezpodstawny drugi z zarzutów postawionych powódce - co do niewywiązania się z polecenia służbowego i nieprzedstawienia w wyznaczonym terminie propozycji podwyżek wynagrodzeń. Powódka nie dopuściła się zaniedbań, a ewentualne opóźnienia nie były przez nią zawinione. Odnosząc się do trze-

ciego zarzutu Sąd stwierdził, że materiał dowodowy potwierdził specyficzną atmosferę panującą w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w S. Większość pracowników tej placówki pracuje w niej od wielu lat i stara się nie dostrzegać i nie reagować na niektóre zachowania dyrektora Aleksandra K. Powódka pracuje w tej placówce dopiero od trzech lat i dlatego jej odbiór zachowań dyrektora był inny, bardziej emocjonalny. Nałożenie się w krótkim czasie kilku sytuacji konfliktowych spowodowało, że tłumione do tej pory przez powódkę emocje, dotyczące jej relacji z dyrektorem strony pozwanej, znalazły swoje odbicie w piśmie z 22 sierpnia 1999 r. skierowanym do dyrektora i przesłanym do wiadomości starosty powiatowego. Ocena powódki, iż dyrektor otacza się osobami zaufanymi, znalazła potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy. Przyznanie jednej z pracownic, Jadwidze S. podwyżki w wysokości 25% (w sytuacji, gdy powódka otrzymała podwyżkę w wysokości 3%, a obydwie są w podobnym wieku - przedemerytalnym) zostało ocenione nawet przez samych pracowników Stacji jako krzywdzące powódkę. W ocenie Sądu zawarte w piśmie z 22 sierpnia 1999 r. sformułowania nie zostały użyte w zamiarze obrażenia pozwanego, a jedynie w celu podkreślenia sposobu odbioru przez powódkę sytuacji w zakładzie pracy. Działanie powódki nie wykazało jej złej woli i było usprawiedliwione okolicznościami, jakie zaistniały w zakładzie pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 30 maja 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. W apelacji pozwany pracodawca zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 KP w związku z art. 100 § 1 i § 2 pkt 2, 4, 6 KP przez przyjęcie, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, oraz art. 8 i art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP przez przyjęcie, że przywrócenie do pracy powódki nie jest niemożliwe lub niecelowe, a ponadto naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 KPC w związku z art. 328 § 2 KPC przez i pominięcie niektórych dowodów oraz brak ustosunkowania się do nich w uzasadnieniu.

Oddalając apelację Sąd Okręgowy podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji w zakresie zarzutów stawianych powódce w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia. Zdarzenie z 4 sierpnia 1999 r. (pozostawienie przez powódkę niezamkniętego pokoju) nie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, tym bar-

dziej, że okoliczności tego zdarzenia są niejasne. Przeoczenie przez powódkę zamknięcia drzwi na klucz może być rozważane najwyżej w kategoriach braku staranności, a poza tym nie pociągnęło za sobą negatywnych skutków dla pracodawcy, ponieważ faktycznie nic nie zginęło. Odnośnie do podwyżek płac Sąd Okręgowy zgodził się z ustaleniami Sądu Rejonowego, iż główną przyczyną przeciągania się w czasie wprowadzenia podwyżek był narzucony przez dyrektora Stacji styl kontaktów służbowych za pomocą pisemnych poleceń, nie zaś powszechnie przyjętych bezpośrednich rozmów i osobistych spotkań. Powódka jako pracownik Stacji musiała dostosować się do tego stylu. Dobitym przykładem niewłaściwego traktowania powódki przez dyrektora było jego zachowanie opisane przez świadka Adelę W. - dyrektor zamknął powódce drzwi „przed nosem”; wcześniej powódka rozmawiała z nim w jego gabinecie, wyszła na chwilę po dokumenty, w tym czasie dyrektor zamknął drzwi na klucz, kiedy powódka wróciła, nie mogła wejść do środka. Nikt z pracowników obecnych przy tym zdarzeniu nie zareagował na nie. Przy takim sposobie traktowania powódki, zajmującej kluczowe stanowisko w zakładzie pracy, musiało dochodzić do nieporozumień wynikających z braku należytego przepływu informacji pomiędzy stronami. Oceniając przedstawione przez powódkę na piśmie informacje dotyczące środków przeznaczonych na podwyżki, Sąd Okręgowy uznał, iż były one wystarczająco czytelne i zrozumiałe, aby na ich podstawie dyrektor mógł podjąć należącą do jego kompetencji decyzję o konkretnych podwyżkach. Odnosząc się do zarzutu dopuszczenia się przez powódkę „pomówienia” dyrektora Stacji, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż treść pisma z 22 sierpnia 1999 r. nie uzasadnia tezy, iż powódka miała zamiar obrazić dyrektora lub go znieważać, czy też narazić go na utratę zaufania. Materiał dowodowy sprawy potwierdził niewłaściwy stosunek dyrektora do niektórych podwładnych, faworyzowanie osób zaufanych kosztem innych pracowników, czego przykładem był rażąco nieproporcjonalny podział środków przeznaczonych na podwyżki. Zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy sprawy przemawia za oceną, iż powódka swoim zachowaniem nie wyczerpała dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 KP, a zatem przywrócenie jej do pracy było w pełni zasadne. Przywrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe, gdyż wina za niewłaściwe stosunki z dyrektorem pozwanego zakładu pracy nie leży po jej stronie. Nie jest wystarczającym powodem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę istnienie sytuacji konfliktowej między pracownikiem a jego przełożonym bez względu na źródło sytuacji konfliktowej.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 52 § 1 pkt 1 KP w wyniku przyjęcia, że powódka swoim zachowaniem nie wyczerpała dyspozycji tego przepisu; art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP przez przyjęcie możliwości, a zwłaszcza celowości przywrócenia powódki do pracy; art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 KP przez przyjęcie, że powódka nie naruszyła obowiązków i zasad określonych w tych przepisach; 2) naruszenia przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania: art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału; art. 328 § 2 KPC - przez brak podania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej: a) ustaleniom Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu S. w zakresie zarzutów powódki względem dyrektora pozwanej, b) zeznaniom świadków: Jolanty R., Ludmiły K., Teresy S. i Lucyny W. i istotnej części zeznań Piotra W., c) uchwały [...] Rady Powiatu S. z 14 kwietnia 2000 r. w sprawie rozpatrzenia skargi powódki.

Wskazując na te podstawy kasacyjne strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa albo o zmianę wyroku w części dotyczącej przywrócenia powódki do pracy i zasądzenie na jej rzecz jedynie odszkodowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku albo Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Bielsku Podlaskim.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC oraz art. 328 § 2 KPC skarżąca wiąże z tym, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie odniósł się do dowodów z dokumentów zawierających stanowisko organów powiatowych w sprawie zarzutów powódki w stosunku do dyrektora strony pozwanej oraz dowodów z zeznań niektórych świadków. Strona pozwana twierdzi przy tym, że pominięcie tych dowodów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zwłaszcza co do oceny zasadności i celowości przywrócenia powódki do pracy i ewentualnego zastosowania art. 45 § 2 KP. Zda-

niem skarżącej z pominiętych przez Sąd Okręgowy zeznań świadków wymienionych w kasacji wynika, że powódka apodyktycznie i obraźliwie odnosiła się do współpracowników, nie udzielała niektórym z nich odpowiedzi w sprawach służbowych, mimo że należało to do jej obowiązków pracowniczych. Te okoliczności, w ocenie skarżącej, uzasadniają trwały brak zaufania pracodawcy do powódki, czyniący niecelowym przywrócenie jej do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 1998 r., I PKN 306/98 (OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610), stwierdził, że zaufanie pracodawcy do pracownika jest istotnym elementem stosunku pracy, stwarza szczególną więź między pracodawcą a pracownikiem, która jest konieczna zwłaszcza w stosunkach z pracownikami na niektórych stanowiskach, „w takich sytuacjach utrata zaufania uniemożliwia dalsze pozostawanie stron w stosunku pracy”. Zdaniem skarżącej pominięte i nierozważone przez Sąd Okręgowy zeznania świadków Jolanty R., Ludmiły K., Teresy S. i Lucyny W. oraz częściowo świadka Piotra W. potwierdzają naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego oraz wzajemnego zaufania pracodawcy i pracownika. Dalej skarżąca argumentuje, że Sąd Okręgowy nie rozważył wszechstronnie zebranego w sprawie materiału, co dotyczy w szczególności przedłożonych do akt sprawy przez stronę pozwaną dokumentów - po pierwsze, sprawozdania Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu S. z 16 listopada 1999 r., która nie potwierdziła zasadności zarzutów powódki przeciwko dyrektorowi pozwanej o szykanowaniu przez niego pracowników i „zaszczuciu” niektórych z nich, imiennie wymienionych w piśmie powódki z 22 sierpnia 1999 r., oraz zarzutów powódki wobec dyrektora pozwanej o rzekomych jego malwersacjach i niegospodarności w stosunku do mienia i finansów pozwanej Stacji, zawartych w jej piśmie z 7 września 1999 r. do Starostwa Powiatowego w S., po drugie zaś - uchwały [...] Rady Powiatu S. z 14 kwietnia 2000 r. w sprawie rozpatrzenia skargi powódki na dyrektora pozwanej, w której Rada uznała tę skargę za niezasadną. Zdaniem skarżącej dokumenty te dowodzą niecelowości przywrócenia powódki do pracy u pozwanego ze względu na utratę zaufania do powódki przez dyrektora pozwanej Stacji.

Odnosząc się do tak skonstruowanego zarzutu naruszenia przepisów postępowania stwierdzić należy, że faktycznie ani Sąd Rejonowy, ani Sąd Okręgowy nie odniosły się do wskazanych w kasacji dowodów - nie poddały analizie zeznań wymienionych wyżej świadków i nie rozważyły znaczenia wskazanych dokumentów dla rozstrzygnięcia sprawy. Taka sytuacja nie powinna mieć miejsca, sąd *meriti* powinien bowiem w uzasadnieniu wyroku odnieść się do całego zgromadzonego w sprawie

materiału dowodowego (art. 328 § 2 KPC), choćby przez stwierdzenie, że niektóre z przeprowadzonych dowodów dotyczyły okoliczności nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 KPC) albo niespornych między stronami (art. 229 KPC), a zatem szczegółowe rozważanie ich mocy dowodowej było zbędne, skoro w istocie niepotrzebnie zostały przeprowadzone. Z tego punktu widzenia uzasadnienie za- skarżonego wyroku nie odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 KPC w związku z art. 391 KPC, zwłaszcza że w apelacji strona pozwana powoływała się na te same do- wody, których nie poddał ocenie Sąd Rejonowy, kwestionując taki stan rzeczy, a Sąd Okręgowy do tych zarzutów w żaden sposób się nie odniósł merytorycznie, kwitując je lapidarnym stwierdzeniem, że zbędne jest szczegółowe ustosunkowanie się do każdego z zarzutów przedstawionych w apelacji i jej uzasadnieniu.

Wady konstrukcyjne uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 KPC) oraz pominięcie w ocenie materiału dowodowego niektórych dowodów z zeznań świadków oraz z dokumentów (art. 233 § 1 KPC w związku z art. 382 KPC) stanowią oczywiście uchybienie przepisom postępowania, w rozpoznawanej sprawie pozostaje to jednak bez wpływu na wynik sprawy. Uchybienie przepisom postępowania ma tylko wów- czas walor z punktu widzenia skuteczności kasacji, gdy naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC), jednak takiej kwalifikacji podno- szonych uchybień strona pozwana nie wykazała. Skarżąca nie przedstawia w kasa- cji, jakie konkretne fragmenty zeznań poszczególnych osób przesłuchanych w cha- rakterze świadków wskazują na to, że powódka apodyktycznie i obraźliwie odnosiła się do współpracowników, naruszała swoim postępowaniem zasady współzycia społecznego oraz nadużyła wzajemnego zaufania. Uniemożliwia to w istocie ocenę, czy pominięcie zeznań tych osób przy dokonywaniu ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego miało wpływ na wynik sprawy, zwłaszcza że zarzuty stawiane powódce w kasacji (wynikające rzekomo z zeznań świadków) są bardzo ogólnikowe. Nie stanowiły one przy tym przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę, wskazanej w piśmie pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy, mogłyby zatem być rozważane jedynie w kontekście niecelowości przywrócenia powódki do pracy (art. 45 § 2 KP). Podobnie rzecz się ma z dokumentami wskazanymi przez skarżącą w kasacji, doty- czącymi oceny bezzasadności skargi powódki z 7 września 1999 r. na dyrektora Sta- cji, dokonanej przez organy powiatu (Komisję Rewizyjną Rady Powiatu oraz Radę Powiatu). Skarga ta - wniesiona po rozwiązaniu umowy o pracę - nie mogła stanowić

przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a rozważana być może jedynie w kontekście niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Odnosząc się do kwestii zastosowania art. 45 § 2 KP, Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że przywrócenie powódki do pracy jest możliwe (istnieje jej stanowisko pracy) oraz celowe, gdyż główna wina za niewłaściwe stosunki z dyrektorem pozwanej pracodawcy nie leży po jej stronie. Z tego lakonicznego stwierdzenia, które nie zostało poparte szczegółowym wywodami, wynika jednak, że w istocie Sąd Okręgowy uznał, iż konfliktowa sytuacja między powódką a dyrektorem Stacji nie została zawiniona wyłącznie przez nią, a nawet że wina za jej powstanie leży przede wszystkim (głównie) po stronie dyrektora. W tych okolicznościach zarówno pismo powódki z 22 sierpnia 1999 r., którego treść była jedną z przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, jak i skarga powódki do organów powiatu złożona później, mogą być rozpatrywane jako swoistego rodzaju retorsje ze strony powódki w stosunku do działań i zachowań dyrektora pozwanej Stacji, dokonane pod wpływem emocji, w poczuciu pokrzywdzenia ze względu na gorsze traktowanie jej osoby w porównaniu z innymi pracownikami, przejawiające się choćby w porozumiewaniu się z nią przy pomocy kartek papieru, zamknięciu jej drzwi „przed nosem” oraz przyznaniu jej zdecydowanie mniejszej podwyżki wynagrodzenia (3%) niż osobie zajmującej porównywalne stanowisko (25%). Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe, jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r. I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780). Brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają uznania przywrócenia pracownika do pracy za niecelowe, jeżeli stan taki nie obciąża pracownika, lecz przede wszystkim pracodawcę. Z taką sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne (subiektywne) rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników, choćby przez organ zarządzający jednostką organizacyjną będącą pracodawcą.

Z powyższych rozważań wynika, że pominięcie przez Sąd Okręgowy przy dokonywaniu oceny materiału dowodowego zeznań świadków oraz treści dokumentów wskazanych w kasacji nie mogło mieć wpływu na wynik sprawy przy dokonywaniu

oceny celowości przywrócenia powódki do pracy ze względu na treść art. 45 § 2 KP. Nawet jeżeli zachowanie powódki nie było bez zarzutu, choćby dlatego, że sporządziła dwa pisma zawierające negatywną ocenę działań dyrektora, w kontekście ustaleń Sądu Okręgowego odnoszących się do stosunku dyrektora do powódki, okoliczności te nie miały wpływu na ocenę, że istniejący między stronami konflikt oraz brak zaufania do powódki ze strony dyrektora nie czynią przywrócenia powódki do pracy niecelowym.

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania ustaleń faktycznych i oceny zgromadzonego materiału dowodowego okazały się nieusprawiedliwione, kontrola dotycząca prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego powinna być odniesiona do ustalonego stanu faktycznego, który stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku.

W kontekście przedstawionych wyżej rozważań zarzut naruszenia art. 45 § 2 KP jest nieuzasadniony. Istniały podstawy faktyczne do odmowy zastosowania tego przepisu ze względu na to, że konflikt nie był zawiniony wyłącznie przez powódkę, a jego przyczyny obciążają przede wszystkim pozwanego pracodawcę.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 KP. Sąd Okręgowy przyjął w zaskarżonym wyroku, że powódka swym zachowaniem nie wyczerpała dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 KP, ponieważ nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Stanowisko to - oparte na materialnoprawnej analizie ustalonego stanu faktycznego - jest trafne. Pracodawca postawił powódce trzy zarzuty. Żaden z nich oceniany osobno, ani też wszystkie oceniane łącznie, nie okazały się wystarczająco doniosłe do przypisania powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nawet jeżeli powódka naruszyła obowiązki pracownicze wskazane w art. 100 § 1 KP oraz art. 100 § 2 pkt 4 i 6 KP - czego kasacja w skuteczny sposób nie wykazuje - naruszenie to nie było przez nią zawinione w stopniu umożliwiającym przypisanie jej zachowaniu kwalifikacji „ciężkiego naruszenia” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd ustalił, że przekazywane dyrektorowi przez powódkę informacje dotyczące ilości środków finansowych na podwyżki płac były czytelne i zrozumiałe. Wbrew zarzutom kasacji ocena czy informacje te były czytelne i zrozumiałe powinna być dokonana według kryteriów obiektywnych, nie zaś według subiektywnego przekonania dyrektora działającego w imieniu pozwanej Stacji. Sąd Okręgowy wskazał - odwo-

łując się do konkretnych dowodów z zeznań świadków - dlaczego przyjął, że informacje przedstawione przez powódkę były właściwe i pozwalały na ustalenie przez dyrektora kwoty, jaka może być przeznaczona na podwyżki dla pracowników. Informacje te były ścisłe i jednoznaczne. Tak prawidłowo ocenił Sąd Okręgowy oświadczenie powódki, że różnica między planem funduszu płac na 1999 rok a przewidywanym jego wykonaniem w tymże roku wynosi określoną kwotę. Ta różnica stanowiła właśnie możliwe do wykorzystania środki na podwyżki. Odpowiedź powódki na pytanie dyrektora strony pozwanej była właściwa i nie mogła być inna. Decyzja co do tego, jaką ściśle określoną kwotę ze środków wskazanych przez powódkę można przeznaczyć na podwyżki płac dla pracowników Stacji, należała do dyrektora, a nie do księgowej. Odpowiedzi powódki były takie, jakie mogła przedstawić księgowa na zadane jej pytanie, a kwestia odpowiednich dyspozycji co do tych środków leżała w sferze kompetencji dyrektora Stacji. Sąd Okręgowy wyjaśnił w przekonujący sposób, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, jakie były przyczyny przedstawienia przez powódkę dopiero 17 sierpnia 1999 r. szczegółowego wyliczenia propozycji podwyżki płac pracownikom, chociaż dyrektor zwracał się do niej o to już w czerwcu, lipcu i na początku sierpnia 1999 r. Powódka odpowiadała na pisemne wystąpienia dyrektora - na przykład w pismach z 1 i 2 lipca 1999 r. W ocenie Sądu Okręgowego opóźnienie powódki dotyczące przedstawienia propozycji podwyżek wynagrodzeń dla poszczególnych pracowników, jeżeli nawet miało miejsce w stosunku do terminów wyznaczonych przez dyrektora, nie było przez nią zawinione, a brało się z trudności w porozumieniu się powódki jako księgowej z dyrektorem, co miało związek z przyjętym przez niego sposobem komunikowania się z podległym mu personelem, niechęcią do osobistych, bezpośrednich kontaktów (rozmów, uzgodnień) z powódką, zmianami wprowadzonymi przez dyrektora do już uzgodnionych podwyżek, brakiem stanowczej decyzji dyrektora co do tego, jaką podwyżkę przyznać poszczególnym pracownikom. Sąd Okręgowy wyjaśnił, dlaczego w jego ocenie brak jest dowodów na przypisanie powódce złej woli. Nieskutecznie zatem kasacja zarzuca, wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego, że powódka z uporem nie wykonywała poleceń dyrektora dotyczących wskazania wielkości środków pieniężnych, które mogły być przeznaczone na podwyżki.

Sąd Okręgowy wyjaśnił również, dlaczego w jego ocenie zdarzenie z 4 sierpnia 1999 r. nie może być rozważane w kategoriach rażącego naruszenia przez powódkę przyjętych reguł postępowania, co mogłoby stanowić podstawę do przypisania

jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ustalił, że tego dnia powódka zostawiła na pewien czas otwarty pokój, w którym pracowała i gdzie w szafach były przechowywane akta personalne pracowników, legitymacje służbowe oraz pieczętki. Powódka nie zaprzeczyła, że mogła zostawić otwarte drzwi do pokoju. Faktycznie stworzyło to możliwość dostępu osób trzecich do pokoju i znajdujących się tam przedmiotów oraz dokumentów. Okoliczności wyłamania zamknięcia do szafy nie zostały wyjaśnione w toku dochodzenia prowadzonego przez policję. Nie ustalono, aby cokolwiek zginęło lub zostało skradzione. Powódka została ukarana za to zaniedbanie karą nagany. Zachowanie jej należy rozważać w kategoriach braku należytej staranności, ale nie rażącego niedbalstwa lub umyślności, co stanowić by mogło podstawę do przypisania jej zachowania, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w piśmie z 22 sierpnia 1999 r., skierowanym bezpośrednio do dyrektora Stacji, a doręczonym do wiadomości Starostwu Powiatowemu w S., powódka zarzuciła dyrektorowi niewłaściwe traktowanie niektórych pracowników Stacji, w tym jej samej. Wbrew zarzutom kasacji powódka nie pomówiła dyrektora o dokonanie czynów noszących znamiona przestępstwa. Sąd Okręgowy ustalił - na podstawie poddanych analizie dowodów z zeznań świadków - że dyrektor odnosił się niewłaściwie do powódki, a jej pismo było wynikiem reakcji emocjonalnej na to zachowanie, usprawiedliwionej okolicznościami. Powódka otrzymała tylko 3% podwyżki, podczas gdy inni pracownicy przeciętnie 9,5 %, a niektóre osoby - szczególnie wyróżniane przez dyrektora - 25 %. W tych okolicznościach powoływanie się przez powódkę na poczucie krzywdy oraz na to, że jest „szykanowana” było w znacznym stopniu usprawiedliwione.

Zarzuty naruszenia art. 100 § 1 KP oraz art. 100 § 2 pkt 4 i 6 KP nie zostały w kasacji uzasadnione poza ogólnikowym stwierdzeniem, że Sąd Okręgowy niewłaściwie te przepisy zastosował przez przyjęcie, że powódka nie naruszyła obowiązków i zasad określonych w tychże przepisach. Brak jurydycznego uzasadnienia naruszenia wskazanych przepisów przez Sąd Okręgowy uniemożliwia odniesienie się do nich w postępowaniu kasacyjnym.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP skarżąca uzasadnia tym, że Sąd Okręgowy rozważał oddzielnie każdą podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, zamiast rozważyć je łącznie, stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97 (OSNAPIUS 1997 nr 24, poz. 487).

Zarzut ten jest nieuzasadniony. Po pierwsze, chociaż każdy z trzech zarzutów postawionych powódce w piśmie rozwiązującym z nią umowę o pracę podlegał odrębnym ustaleniom faktycznym (bo dotyczył różnych zdarzeń), ich ocena materialnoprawna została dokonana przez Sąd Okręgowy łącznie. Sąd stwierdził mianowicie, że zachowania i działania powódki nie nosiły znamion złej woli lub rażącego niedbalstwa. Ta ocena oznacza w istocie, że powódce w związku z zarzucanymi jej działaniami i zaniechaniami nie można przypisać ciężkiej postaci winy, a to wyklucza kwalifikację jej zachowania w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Po drugie, przywołane w kasacji orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczy innego stanu faktycznego. Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że powódce nie można przypisać zawinionej odmowy wykonania polecenia przełożonego. Natomiast lekceważenie i obraźliwy stosunek do przełożonego i współpracowników nie stanowiły przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazanej w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu, a zatem uchylały się spod ustaleń i ocen w sprawie o przywrócenie do pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====