



Sygn. akt I PK 44/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I.J.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w M.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 września 2011 r., sygn. akt [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 31 sierpnia 2009 r. powódka I.J. odwołała się od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, otrzymanego w dniu 25 sierpnia 2009 r., wskazując, że pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w M.

(dalej SP ZOZ) wypowiedział jej warunki pracy w części dotyczącej stanowiska i miejsca wykonywania pracy, z powołaniem się na potrzebę pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicy SP ZOZ w M.. Powódka zarzuciła, że pracodawca naruszył art. 38 k.p., ponieważ o wypowiedzeniu zawiadomił organizację związkową w dniu 22 maja 2009 r., a wypowiedzenie miało miejsce dopiero w dniu 25 sierpnia 2009 r. oraz że przyczyna wypowiedzenia była pozorna.

W kolejnym pozwie, wniesionym w dniu 10 listopada 2009 r., powódka I.J. zakwestionowała zasadność doręzonego jej przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i wniosła o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Powódka zarzuciła, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mieszczą się w pojęciu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zaprzeczyła wszystkim twierdzeniom faktycznym i prawnym zawartym w oświadczeniu, a w szczególności zarzutowi aroganckich wypowiedzi wobec oddziałowej i dyrektora oraz podważaniu kompetencji dyrektora.

Pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w M. wniósł o oddalenie obu powództw i o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy [...] w K. rozpoznał obie sprawy łącznie.

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2011 r. sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 8.452,20 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy (pkt I), w pozostałej części powództwo oddalił (pkt II), zniósł wzajemnie koszty postępowania pomiędzy stronami (pkt III), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 423 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV); nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.817,40 zł (pkt V).

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączył stosunek pracy nawiązany w dniu 11 lutego 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 25 sierpnia 2009 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej

warunków pracy, zmieniające dotychczasowe stanowisko w Oddziale Ginekologiczno- Położniczym wraz z Blokiem Porodowym w SP ZOZ w M. na stanowisko starszej położnej w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym w SP ZOZ w M., przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia i czasu pracy. W pisemnym oświadczeniu pracodawcy wskazane zostało, że przyczyną wypowiedzenia jest potrzeba pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym w SP ZOZ w M. W dniu 27 października 2009 r. powódka otrzymała z kolei od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy strona pozwana wskazała: (-) aroganckie wypowiedzi wobec M.K.- oddziałowej Oddziału Ginekologiczno-Położniczego wraz z Blokiem Porodowym - o rzekomych nieprawidłowościach w rozchodzie lekami, polegających na wypisywaniu i ukrywaniu różnych ilości leków oraz płynów dożylnych w materiale opatrunkowym oraz handlowaniu maściami niewiadomego pochodzenia wśród pacjentek oddziału; (-) aroganckie wypowiedzi wobec dyrektora oraz kwestionowanie jego kompetencji w zakresie właściwego nadzoru nad zakładem pracy w zakresie gospodarki lekami oraz podejmowanie decyzji dotyczących organizacji pracy w celu „sprzątnięcia” osób, które były nielojalne lub niedostatecznie lojalne w sprawie gospodarki lekami; (-) zarzucanie pracodawcy stosowania wobec powódki „mobbingu” w sytuacji, gdy szczegółowa kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, przeprowadzona w zakładzie pracy w przedmiotowym zakresie zgodnie z wnioskiem powódki, nie potwierdziła prawdziwości jej stanowiska. Pracodawca stwierdził, że aroganckie wypowiedzi oraz podważanie kompetencji miało miejsce przed: Przewodniczącym i Wiceprzewodniczącymi Rady Powiatu M., Starostą i Wicestarostą Powiatu M. oraz radnymi Powiatu M. i że powyższe zachowania naruszają art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy, tj. zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy (wywodzoną z obowiązku dbałości o dobro zakładu) i obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Nadto sąd pierwszej instancji ustalił, że w okresie od dnia 6 marca 2009 r. do dnia 21 kwietnia 2009 r. Państwowa Inspekcja Pracy, na wniosek powódki, przeprowadziła kontrolę u strony pozwanej. W czasie przeprowadzonej kontroli przesłuchano 9 pracownic odnośnie do zarzutów stawianych przez powódkę, a

dotyczących m.in. mobbingowania powódki przez oddziałową M.K.. Większość z przesłuchanych stwierdziła, iż na oddziale nie ma mobbingu, a część, że nie była bezpośrednimi świadkami zdarzeń pomiędzy powódką a oddziałową.

Powódka kierowała również pisma do Starosty Powiatu M. w przedmiocie licznych intryg i przekazywania nieprawdziwych opinii prowadzących do poróżnienia załogi, nierównego traktowania, manipulowania terminami urlopów wypoczynkowych, niewłaściwego prowadzenia rozchodu lekami i mobbingu. W odpowiedzi Starosta poinformował powódkę, że z pisemnych informacji przedstawionych przez dyrektora SP ZOZ wynika, że sprawa zarzutów dotyczących mobbingu, opisywanych przez powódkę, była przedmiotem szczegółowej kontroli przeprowadzonej przez PIP i że Starostwo Powiatowe nie jest właściwą instytucją do rozwiązywania sporów pomiędzy pracownikami w poszczególnych oddziałach szpitala.

Pismem z dnia 28 września 2009 r. powódka zwróciła się do Przewodniczącego Rady Powiatu M. z informacją o istniejących nieprawidłowościach w rozchodzie lekami prowadzonym przez oddziałową M. K., tj. o wpisywaniu i ukrywaniu różnych ilości leków oraz płynów dożylnych w materiale opatrunkowym. Pismo to zostało wysłane również do Wiceprzewodniczących Rady Powiatu, Starosty, Wicestarosty i Radnych. W październiku 2009 r. do strony pozwanej wpłynęło pismo Przewodniczącego Rady Powiatu M., w którym zwrócił się on o wyjaśnienie przyczyn przeniesienia powódki na Oddział Opiekuńczo-Lecznicy i poinformowanie, czy zostało to dokonane zgodnie z prawem. Przewodniczący zwrócił się również z prośbą o wyjaśnienie kwestii związanych z nieprawidłowościami w rozchodzie leków na Oddziale Ginekologiczno-Położniczym.

W dniu 20 października 2009 r. strona pozwana zawiadomiła reprezentującą powódkę organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, wskazując, że pracownik ma prawo do sygnalizowania o zauważonych przez siebie nieprawidłowościach.

W dniu 1 grudnia 2009 r. Wojewódzki Inspektorat Farmaceutyczny przeprowadził kontrolę doraźną Apteki Szpitalnej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w M.. W protokole kontroli nie było uwag dotyczących

ewentualnych nieprawidłowości. Natomiast w audycie gospodarowania materiałami medycznymi przeprowadzonym przez firmę K. H. sp. z o.o. w S. stwierdzono uchybienia w zakresie stosowania limitów zużycia dla poszczególnych grup materiałów medycznych, których kontrola odbywa się na zbyt ogólnym poziomie, zbyt rzadki jest proces inwentaryzacji apteczek oddziałowych, brak także informacji apteki o limitach zużyć wprowadzonych dla poszczególnych komórek organizacyjnych.

Także dyrektor strony pozwanej powołał komisję celem dokonania kontroli zasad gospodarki lekami. Komisja nie stwierdziła jednak nieprawidłowości w tym zakresie.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 30 listopada 2010 r. prokurator Prokuratury Rejonowej w M. umorzył śledztwo w sprawie: niedopełnienia obowiązków przez funkcjonariuszy publicznych odpowiedzialnych za zorganizowanie pracy Oddziału Ginekologiczno-Położniczego SP ZOZ w M., poprzez niewłaściwe rozliczenie rozchodu leków, płynów infuzyjnych oraz nici chirurgicznych i działania tym samym na szkodę interesu publicznego, tj. o przestępstwo z art. 231 § 1 k.k., wobec braku znamion czynu zabronionego; podrabiania dokumentacji dotyczącej rozliczania produktów leczniczych i sprzętu medycznego, tj. o przestępstwo z art. 270 § 1 k.k., wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu; zaboru w celu przywłaszczenia produktów leczniczych i narzędzi o nieustalonej wartości na szkodę Oddziału Ginekologiczno-Położniczego SP ZOZ w M., tj. o przestępstwo z art. 278 § 1 k.k., wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu; zaboru w celu przywłaszczenia pieniędzy w kwocie 200 zł pochodzących z tytułu opłaty za poród rodzinny na szkodę Oddziału Ginekologiczno-Położniczego, tj. o przestępstwo z art. 278 § 1 k.k., wobec stwierdzenia, iż czynu nie popełniono oraz naruszenia praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy w zakresie podziału obowiązków, czasu pracy, prawa do odpoczynku i rozwiązania stosunku pracy z Ireną Jopek przez dyrektora SP ZOZ w M. tj. o przestępstwo z art. 218 § 1 k.k., wobec braku znamion czynu zabronionego.

Sąd Rejonowy ocenił, że roszczenie powódki oparte na zakwestionowaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy było uzasadnione, dlatego że wypowiedzenie zostało dokonane niezgodnie z prawem, w efekcie naruszenia art. 30 § 4 k.p., wskutek niewskazania na piśmie konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy. Zdaniem sądu, niekonkretność przyczyny wskazanej przez pracodawcę - ograniczonej do opisu „potrzeby pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicy w SP ZOZ w M.” - odnosi się do braku wskazania jakichkolwiek kryteriów, wyjaśniających dlaczego to właśnie powódka została wytypowana do przeniesienia do Zakładu innego niż dotychczasowe jej miejsce pracy, w sytuacji gdy z „potrzeby” wskazanej przez pracodawcę nie wynika potrzeba wypowiedzenia warunków pracy właśnie powódce. Sąd ocenił, że pozwany pracodawca także w procesie nie wykazał, że przeprowadzał pomiędzy połączonymi jakiegokolwiek porównanie w celu wyboru pracownika, który miał zostać przeniesiony, oraz że nie wykazał wiarygodnie, jakimi kryteriami kierował się, wręczając wypowiedzenie powódce, a nie innej spośród wielu połączonych zatrudnionych w tej jednostce organizacyjnej, co powódka. Mimo stwierdzonej bezprawności wypowiedzenia i ustalenia, że powódka miała uzasadnione roszczenie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzeniem warunków pracy, sąd pierwszej instancji uznał jednakże, iż uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie jej poprzednich warunków pracy nie jest możliwe z uwagi na dokonane po wypowiedzeniu zmieniającym rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia i na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. orzekł o zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynikającej z art. 471 k.p. w zw. art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Rozważając zasadność roszczenia powódki związanego z kwestionowaniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy zważył z kolei, że można przyjąć, że przekazywanie w pismach powódki informacji dotyczących zachowań wobec niej, które uznawała ona za mobbing i szykany, mieściło się w zakresie dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez pracownika, tym bardziej, że stan faktyczny potwierdził, iż strona pozwana nie podjęła wystarczająco stanowczych kroków celem rozwiązania istniejącego na Oddziale Ginekologiczno- Położniczym konfliktu. Natomiast dostrzeżone w wypowiedziach powódki sugestie o działaniach

przestępczych, których miała się dopuścić M. K., a także dyrekcja, sąd uznał za przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki i za działanie bezprawne. Sąd stwierdził, że takie zachowanie naraża obciążane zarzutami osoby, a przez to pracodawcę, na utratę zaufania koniecznego dla dalszej działalności, która polega na świadczeniu usług medycznych i opiera się na zaufaniu, oraz narusza również dobre imię adresatów zarzutów. W ocenie sądu, skoro powódka nie wykazała prawdziwości stawianych zarzutów, jej zachowanie narusza zarówno obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, jak i dbałości o dobro zakładu pracy.

Apelacje od opisanego wyżej wyroku wniosły obie strony postępowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 6 września 2011 r.; w punkcie I oddalił apelację strony pozwanej; w punkcie II: (-) zmienił punkt pierwszy i drugi wyroku Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił I.J.do pracy w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w M. na stanowisko położnej w Oddziale Ginekologiczno-Położniczym, (-) zmienił punkt trzeci w ten sposób, że zasądził od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w M. na rzecz I.J. 120 złotych tytułem kosztów postępowania, (-) punkt czwarty w ten sposób, że nakazał pobrać od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w M. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. 3.366 złotych tytułem opłat sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy; w punkcie III zasądził od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w M. na rzecz I.J. 150 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy, rozważając apelację strony pozwanej, stwierdził (tak napisane zostało w oryginale uzasadnienia wyroku), że apelacja strony pozwanej „nie jest bezzasadna”, choć zarówno z sentencji wyroku, oddalającej apelację, jak i z dalszej treści uzasadnienia wynikało, że uznał ją za bezzasadną.

W opinii sądu drugiej instancji, zgromadzone w sprawie materiały dowodowe i uzasadnienie orzeczenia sądu pierwszej instancji nie potwierdzały zasadności zarzutu apelacji strony pozwanej, w którym przypisano sądowi pierwszej instancji niewłaściwie zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu

powódce warunków umowy o pracę nie została sformułowana konkretnie. Z bezspornej treści pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu powódce indywidualnych warunków pracy wynikała bowiem tylko jedna przyczyna zmiany warunków pracy, opisana ogólnym sformułowaniem „potrzeba pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym w SP ZOZ w M.". Z oświadczenia nie wynikało zatem, dlaczego „potrzeba pracodawcy" uzasadniała decyzję o zmianie stanowiska pracy właśnie powódce, która w pozwanym SP ZOZ była jedną z wielu położnych, wykonujących w chwili wypowiedzenia taką samą pracę na takim samym stanowisku oraz posiadających takie same kwalifikacje zawodowe.

Apelacja powódki, zdaniem sądu drugiej instancji, okazała się natomiast zasadna, mimo że nie wszystkie podniesione w niej zarzuty były trafne i usprawiedliwione.

Przedmiotem zaskarżenia wskazanym w apelacji powódki były dwa orzeczenia sądu, w przedmiocie merytorycznej zasadności dwóch roszczeń, zgłoszonych w dwóch pozwach wniesionych do sądu odrębnie, w konsekwencji dwóch różnych czynności prawnych pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, żaden z dowodów zgłoszonych w sprawie nie potwierdzał przyjętego za podstawę orzekania przez sąd pierwszej instancji ustalenia, że w okresie miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę, pracodawca powziął po raz pierwszy wiadomość o jakimkolwiek zachowaniu powódki, które miało cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, w postaci przedstawionej oświadczeniem o rozwiązaniu umowy z dnia 26 października 2009 r. Pozwany pracodawca, poza treścią pisma powódki z dnia 28 września 2009 r. do Przewodniczącego Rady Powiatu M., nie miał więc innych podstaw, aby na podstawie zdarzeń z okresu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. przypisać powódce zachowania o cechach podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ze wskazanego pisma wynikało tymczasem, że powódka informowała w nim adresata(ów) o dostrzeganych przez siebie zdarzeniach, ocenionych przez powódkę jako nieprawidłowości w rozchodzie lekami. Druga część pisma zawierała z kolei wypowiedź powódki o tym, że ujawnianie przez nią informacji o dostrzeganych nieprawidłowościach i interwencje w tej sprawie są pretekstem do

stosowania wobec powódki mobbingu. Powódka zamieściła również w piśmie informacje na temat swojej aktualnej sytuacji i wyraziła pogląd o mającym mieć miejsce na oddziale „sprzątaniu osób, które były nielojalne lub niedostatecznie lojalne” w poruszanej w piśmie sprawie. Ustalenie sądu pierwszej instancji, że w analizowanym piśmie powódka zarzucała dyrektorowi strony pozwanej lub przełożonej zachowania przestępcze, było zatem w kontekście pisma, jak i wszystkich dowodów zgromadzonych w tym postępowaniu, o tyle bezpodstawne, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę takich wypowiedzi nie było, a sam pozwany pracodawca nie twierdził (nawet w zeznaniach przed sądem), że w wypowiedziach opisanych oświadczeniem o rozwiązaniu umowy, dostrzegł przypisywanie przez powódkę którejkolwiek z osób wskazanych w piśmie przestępstw lub zachowań przestępczych.

Sąd drugiej instancji stwierdził ponadto, iż podjęcie przez pracownika działań mających za cel ujawnienie lub doprowadzenie do zweryfikowania legalności postępowania przełożonych lub współpracowników przez organ założycielski pracodawcy lub jego funkcjonariuszy albo inne osoby pełniące funkcje publiczne, w sytuacji gdy - jak ustalił sąd pierwszej instancji - między pracownikami a przełożonymi istnieje długotrwały konflikt, nie powinno być ocenione jako czyn wymierzony przeciwko interesom ani jako przejaw nielojalności wobec pracodawcy (art. 3 k.p.) i zagrożenie dla jego dobrego imienia. Powódka, mimo że była pracownikiem, miała prawo zwrócić się o pomoc do instytucji i osób pełniących funkcje publiczne i przez to dysponujących szerszym zakresem kompetencji do wszczynania procedur kontrolnych u pracodawcy, zwłaszcza że – jak wynikało z całości materiału dowodowego – kierowała się wiedzą o mających miejsce uchybieniach i nonszalancji w stosowaniu obowiązującej u pracodawcy procedury ewidencjonowania obrotu materiałami medycznymi i lekami przez osoby za to odpowiedzialne i gdy w sytuacji konfliktu osobistego miała podstawy, aby subiektywnie odbierać dotyczące jej osoby decyzje pracodawcy lub brak reakcji pracodawcy na sygnalizowane nieprawidłowości jako element szykan lub mobbingu.

Ponieważ w materiale dowodowym nie było podstaw potwierdzających, że w okresie, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p., powódka naruszyła w sposób ciężki lub na

skutek rażącego niedbalstwa obowiązki pracownicze wskazane w doręczonym jej w dniu 27 października 2009 r. oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a w efekcie, że istniały podstawy do rozwiązania z nią umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z przyczyn opisanym oświadczeniem pracodawcy, sąd odwoławczy stwierdził, że orzeczenie sądu pierwszej instancji istotnie zapadło w skutek niewłaściwego zastosowaniu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i 30 § 4 k.p.

W sytuacji, gdy pracodawca potwierdził wysokie kwalifikacje zawodowe powódki i brak jakichkolwiek zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych na stanowisku położnej, a materiał zgromadzony w sprawie nie uzasadniał stwierdzenia niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy, nie istniały z kolei podstawy, aby oddalić którekolwiek z roszczeń zgłoszonych w pozwach, o których Sąd Rejonowy orzekł łącznie zaskarżonym wyrokiem.

Pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w M. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 6 września 2011 r., zaskarżając go w całości i w ramach obu podstaw zaskarżenia zarzucając temu wyrokowi:

naruszenie prawa materialnego, tj.:

- 1) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie było uzasadnione;
- 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. poprzez błędne zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika było nieuzasadnione;

a także naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- 1) art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, skutkujące błędnym uznaniem, iż oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika nie były uzasadnione;

2) art. 328 k.p.c. przez nie korelujące z sentencją zaskarżonego wyroku pisemne uzasadnienie.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez oddalenie powództw, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., a także orzeczenie o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podniesiono, iż jest ona oczywiście uzasadniona. W opinii autora skargi, zaskarżone orzeczenie Sądu Okręgowego w K. w sposób oczywisty narusza wyżej wymienione przepisy prawa. Ustalony w toku sprawy stan faktyczny potwierdza bowiem jednoznacznie, iż oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika były uzasadnione.

W uzasadnieniu podstaw zaskarżenia podkreślono z kolei, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było w pełni usprawiedliwione i w pełni uzasadnione potrzebami pracodawcy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. W zaistniałym przypadku nie miało znaczenia, czy miejscem pracy powódki będzie Oddział Ginekologiczno-Położniczy, czy też Zakład Opiekuńczo-Leczniczny, skoro chodziło o czynności położnej mieszczące się w ramach kompetencji zawodowych przez nią posiadanych.

Ponadto podniesiono, że nie można było zgodzić się z twierdzeniem powódki, jakoby jej postępowanie stanowiło realizację obowiązującego ją jako pracownika wymogu dbałości o dobro zakładu pracy. W opinii wnoszącej skargę, zachowanie powódki nosiło znamiona winy umyślnej. Jej działanie było zamierzone i świadome, a wobec nieprawdziwości przedstawianych przez nią zarzutów było jawnym działaniem na szkodę pracodawcy, jego dobrego imienia i reputacji. Dodatkowo jej działania były zakrojone na szeroką skalę, o czym świadczyły oficjalne pisma kierowane do Przewodniczącego i Wiceprzewodniczących Rady Powiatu M., Starosty i Wicestarosty Powiatu M. oraz Radnych Powiatu M. Słusznie przyjął więc sąd pierwszej instancji, iż treść stawianych przez powódkę zarzutów (zawartych w piśmie z dnia 28 września 2009 r.) względem M.K. oraz dyrektora pozwanego zakładu, „powinny być oceniane przez pryzmat ciążących na

pracowniku obowiązkach związanych z dbałością o dobro zakładu pracy i przestrzeganiem zasad współżycia społecznego. (...) sugerowanie działań przestępczych, których miała dopuścić się M. K., a także dyrekcja nie mieści się w zakresie dopuszczalnej krytyki. (...) Zagrożenie interesów pracodawcy w tym przypadku dotyczy nie tylko tego, że podważane są kompetencje i dobre imię przełożonych, ale także związane jest z upublicznianiem zarzutów mogących (...) prowadzić do utraty zaufania niezbędnego w dalszej działalności polegającej na świadczeniu usług medycznych."

Zdaniem autora skargi, nie sposób również zgodzić się ze stwierdzeniem sądu drugiej instancji, iż żaden z dowodów zgłoszonych w sprawie nie potwierdzał, że w okresie 1 miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy pracodawca podjął wiadomość o jakimkolwiek zachowaniu powódki, które miało cechy naruszenia obowiązków pracowniczych. Oświadczenie pozwanego zakładu pracy datowane na dzień 26 października 2009 r., doręczone zostało powódce w dniu 27 października 2009 r. Za ostatnie ze zdarzeń składających się na prezentowane przez powódkę postępowanie uznać więc należało pismo z dnia 28 września 2009 r., kierowane do Przewodniczącego Rady Powiatu M., o którym pozwany dowiedział się w dniu 7 października 2009 r. (data wpływu do pozwanego zakładu). Ponadto należało wskazać, iż w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

W skardze zwrócono też uwagę, że do naruszenia art. 328 k.p.c. sąd drugiej instancji dopuścił się poprzez sporządzenie pisemnego uzasadnienia wyroku niezgodnego z jego sentencją. W sporządzonym uzasadnieniu „czytamy bowiem”, iż „Apelacja strony pozwanej nie jest bezzasadna”, podczas gdy w punkcie I zaskarżonego wyroku sąd oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna strony pozwanej jest oparta na obu podstawach kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W pierwszej kolejności należy zatem odnieść się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

Wstępnie Sąd Najwyższy uważa za stosowne podkreślić, iż skarga kasacyjna z mocy art. 398¹ § 1 k.p.c. przysługuje od wyroku sądu drugiej instancji, a Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W postępowaniu kasacyjnym kontroli dokonywanej przez sąd kasacyjny podlega zaś co do zasady przebieg postępowania apelacyjnego oraz wyrok wydany przez sąd drugiej instancji. Dlatego też zarzuty naruszenia przepisów postępowania, które z istoty swej regulują postępowanie przed sądem pierwszej instancji (a takimi są bez wątpienia, zarówno art. 233 k.p.c., jak i art. 328 k.p.c.), muszą być połączone ze wskazaniem art. 391 § 1 k.p.c., poprzez który są one odpowiednio stosowane w postępowaniu apelacyjnym. Tylko wówczas będą się one bowiem odnosić do postępowania zakończonego zaskarżonym wyrokiem sądu drugiej instancji. Ponadto, zgodnie z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., skarga kasacyjna powinna zawierać między innymi przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie, a realizacja tego wymogu polega między innymi na wskazaniu konkretnej jednostki redakcyjnej (paragrafu, ustępu itp.) przepisu prawa, który w ocenie skarżącego został naruszony (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 9500436). Tymczasem skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej wymienia jedynie art. 233 k.p.c. oraz art. 328 k.p.c., nie konkretyzując, których jednostek redakcyjnych tych przepisów dotyczą zarzuty ich naruszenia, a także nie powołując art. 391 § 1 k.p.c., przez co właściwie uniemożliwia kontrolę zaskarżonego wyroku w postępowaniu kasacyjnym.

Niezależnie od tego wypadu również zauważyć, że treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, że choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa

kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej pozwanego zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. (zwłaszcza że przepis ten został podany bez wskazania konkretnej jednostki redakcyjnej, której zarzut ów miał dotyczyć) nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Jeśli natomiast oceniać sformułowany w skardze kasacyjnej pozwanego zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. jako skierowany przeciwko wyrokowi sądu drugiej instancji, to wypada z kolei zauważyć, że § 1 tego przepisu określa jedynie termin, w którym strona może żądać sporządzenia uzasadnienia wyroku oraz skutki jego niedochowania, a także przypadki, w których uzasadnienie jest sporządzane, mimo niezgłoszenia żądania jego sporządzenia. Kwestie te nie korespondują jednak w żaden sposób z treścią sformułowanego przez skarżącego zarzutu, wobec czego nie sposób przyjąć, aby były jego przedmiotem. Z kolei § 2 art. 328 k.p.c. wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, w związku z czym zarzut jego naruszenia wymaga dla swej skuteczności: po pierwsze - powiązania go (co już wyżej zostało podniesione) z art. 391 § 1 k.p.c., a po drugie - wykazania, że obraza wskazanego unormowania mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla których orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352). W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 (zgłoszony w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa

materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażąco naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539 oraz z dnia z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366 i orzeczenia w nich wskazane). Tego rodzaju wadliwości w odniesieniu do uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego skarżący jednakże nie wykazuje, ograniczając się w tym zakresie do stwierdzenia, iż „Naruszenia art. 328 k.p.c. sąd drugiej instancji dopuścił się poprzez sporządzenie pisemnego uzasadnienia wyroku niezgodnego z jego sentencją. W sporządzonym uzasadnieniu czytamy bowiem, iż apelacja strony pozwanej nie jest bezzasadna, podczas gdy w pkt I zaskarżonego wyroku sąd oddalił apelację strony pozwanej”. Uchybienie to, faktycznie występujące w oryginale pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, jeśli zważyć na treść argumentacji zawartej w dalszej części tych motywów, która w pełni koresponduje z sentencją orzeczenia, z całą pewnością pozostaje jednak bez wpływu na wynik sprawy i stanowi jedynie efekt oczywistej omyłki pisarskiej. W przedstawionej sytuacji kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. nie może być zatem uznany za usprawiedliwiony.

Nie są usprawiedliwione również zarzuty sformułowane w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., 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. Natomiast, w myśl art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zestawienie obu cytowanych przepisów oznacza więc, że art. 30 § 4 k.p. bez wątpienia znajduje zastosowanie również w przypadku wypowiedzenia zmieniającego uregulowanego w art. 42 k.p. Sposób wskazania przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., nie został przez ustawodawcę określony. Nie ma zatem jednolitego, powszechnego wzorca prawidłowego wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Dlatego też należy przyjąć, że ocena, czy przyczyna wypowiedzenia została

wskazana pracownikowi właściwie, tj. w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., będzie wymagała rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku. Celem zobowiązania pracodawcy do podania pracownikowi do wiadomości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest umożliwienie mu obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy. Należy zatem przyjąć, że prawidłowość wskazania przyczyny powinna być oceniana z uwzględnieniem tej właśnie funkcji regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jego ogólności (czy szczególności), czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNP 2001, nr 23, poz. 692). W judykaturze Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się przy tym, że naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. np. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia (np. „zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy”), stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., czy też w związku z art. 42 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę (likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, LEX nr 465925). Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma bowiem nie tylko formalny charakter, ale związany jest właśnie z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK

156/08, LEX nr 736723). Sąd Najwyższy stoi na utrwalonym stanowisku, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00 OSNP 2003/3/ 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, aby jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04, LEX nr 603764). Sąd Najwyższy uznaje przy tym za możliwe przyjęcie spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik jest zorientowany co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy, zapoznawszy się z przyczyną wypowiedzenia w inny sposób, np. na podstawie zarzutów skonkretyzowanych w pismach doręczonych mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy, ze znanych mu wyników kontroli lub innych okoliczności uściślających przyczynę wypowiedzenia lub choćby tylko w wyniku dostępu do informacji o funkcjonowaniu zakładu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 86, z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 5, poz. 165, z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 10, poz. 335, z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577, z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 21, poz. 690, z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 787 i z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 22, poz. 663). Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może natomiast zastąpić tylko subiektywna ocena pracodawcy, iż przyczyna ta –

mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 13, poz. 510). Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (wyrok z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 11, poz. 373), zatem jej rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy musi uwzględniać ustalenia poczynione przez sądy *meriti*. Wypada również dodać, że w sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien oceniać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.) w stosunku do konkretnego pracownika. Dlatego też, gdy dochodzi do zmian organizacyjnych wymuszających konieczność zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego jej warunki w odniesieniu do jednego pracownika spośród większej liczby pracowników, zachodzi potrzeba porównania takiego pracownika z innymi pracownikami zajmującymi takie samo (jednakowe), jak on stanowisko (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNP 1983, nr 4, poz. 61 oraz z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, LEX nr 509027, a także uzasadnienie tezy IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. M.P. z 1985 r. Nr 24, poz. 192).

W stanie faktycznym przyjętym za podstawę zaskarżonego orzeczenia pozwany wskazał jedną tylko przyczynę dokonanego powódki wobec wypowiedzenia warunków pracy, tj. „potrzebę pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicy SP ZOZ w M.”. Uwzględniając wyżej przedstawioną wykładnię art. 30 § 4 k.p., należy zatem uznać za trafne przyjęcie przez sąd drugiej instancji, że z tak sformułowanego oświadczenia wynikał wprawdzie ogólny motyw i cel działania

pracodawcy, ale już nie przyczyna zmiany indywidualnych warunków pracy (konkretnego) pracownika, który oświadczenie to otrzymał. Słusznie również Sąd Okręgowy stwierdził, iż z opisanego w owym oświadczeniu faktu, że pozwany dostrzegł potrzebę zmian organizacyjnych, ani powódka, ani żaden inny odbiorca, nie był w stanie wywieść powodów dokonania zmiany warunków pracy w stosunku do konkretnej osoby. Było to szczególnie znamienne, jeśli zważyć, iż z ustaleń sądu drugiej instancji wynikało też, że powódka „w pozwanym nie była SP ZOZ nie była jedyną, ale jedną z wielu położnych, czyli jednym z wielu pracowników wykonujących w chwili wypowiedzenia taką samą pracę i na takim samym jak powódka stanowisku oraz posiadających takie same kwalifikacje zawodowe jak powódka, w tym samym co ona miejscu pracy”. Ponadto „fakt, że pozwany pracodawca nie wyjaśnił powódce w żadnej innej formie przyczyny wypowiedzenia warunków pracy właśnie jej, był bezsporny”. Wobec tych ustaleń w pełni uprawniona była zatem konkluzja, że wskazanie przez pozwanego w doręczonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy przyczyny tego wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

Niezależnie od powyższych stwierdzeń Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w pełni uprawnione były także wnioski wynikające z oceny dokonanego w stosunku do powódki wypowiedzenia kwestionujące rzeczywistość istnienia jego przyczyny. Skoro bowiem „potrzeba pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w zakładzie opiekuńczo-leczniczym” wystąpiła na kilka miesięcy przed faktycznym doręczeniem powódce wypowiedzenia, o czym świadczyła długość okresu, który minął od chwili dokonania konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia ze związkiem zawodowym, to należało uznać, iż pracodawca z pewnością mógł skutecznie zaspokoić w tym czasie swoje potrzeby, zwłaszcza że dysponował przecież innymi pracownikami posiadającym kwalifikacje niezbędne do „prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w zakładzie opiekuńczo-leczniczym”. Jeśli więc mimo to czekał przez kilka (cztery) miesięcy na powrót powódki do pracy, to albo „potrzeba pracodawcy w zakresie prawidłowego zabezpieczenia świadczeń w zakładzie opiekuńczo-leczniczym” jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w rzeczywistości nie istniała, albo też zamiar dokonania wypowiedzenia powódce warunków pracy był podyktowany inną przyczyną niż ta, która została jej ujawniona.

W obu przypadkach przyczynę tę należałoby więc uznać za fikcyjną. To z kolei musiało prowadzić do wniosku, iż wypowiedzenie powodce warunków pracy, jak słusznie uznał Sąd Okręgowy, nie tylko nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., ale również nie było uzasadnione w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Przeciwko takiemu uznaniu nie mogła także przemawiać podnoszona w uzasadnieniu skargi kasacyjnej okoliczność, że przeniesienie powódki do pracy w innym oddziale pozwanego SP ZOZ w sytuacji, w której jej stanowisko nie ulegało zmianie i miała wykonywać czynności zgodne z posiadanymi kwalifikacjami, nie wymagało dokonania wobec niej wypowiedzenia zmieniającego. Prawdą jest przy tym, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, zgodnie z którym od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Zmiana warunków pracy może być przy tym istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Natomiast istotna zmiana tych warunków - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Na to zróżnicowanie Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę. W orzeczeniu z dnia 22 sierpnia 1950 r., C 194/50 (OSN 1951, nr 2, poz. 36) przyjął bowiem, że przeniesienie przez pracodawcę pracownika bez jego zgody na inne stanowisko i do innej pracy może być uważane za niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków umowy o pracę wówczas, gdy charakter spełnianych funkcji na nowym stanowisku odbiega wydatnie od funkcji spełnianych poprzednio. Charakter funkcji pracownika i rodzaj wykonywanej przez niego pracy należy bowiem do istotnych warunków umowy o pracę. Jeżeli nowe funkcje, jakich spełnienia żąda od pracownika pracodawca, odbiegają w sposób istotny od funkcji, jakich pełnienia pracownik się podjął w umowie o pracę, to stanowisko pracodawcy może być uznane za niezachowanie istotnych warunków umowy o pracę. W wyroku z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/64 (OSNCP 1965, nr 3, poz. 44) uznano z kolei, że przeniesienie siedziby zakładu pracy do innego miasta, powodujące dla pracownika zmianę miejsca wykonywania

pracy, stanowi istotną zmianę warunków umowy o pracę, jeżeli w wyniku tego przeniesienia sytuacja życiowa pracownika ulega pogorszeniu bądź to na skutek konieczności straty w zmienionych warunkach znacznie większej ilości czasu od dotychczas zużywanego na dojazd czy dojście do zakładu pracy, bądź też wobec uciążliwości dojazdów ze względu na wiek i stan zdrowia pracownika. należy więc uznać, że ocena, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych składników (warunków) umowy o pracę, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, przez odwołanie się do związanych z rodzajem pracy stawek płac wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów premiowania lub właściwych w danym wypadku aktów normatywnych wyższego rzędu. Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972, nr 11, poz. 200; por. też wyrok z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975, nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975, nr 9, poz. 206 z glosą L. Florka). Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1976 r., I PRN 5/76, OSNCP 1976, nr 10, poz. 226; NP 1977, nr 7-8, s. 1153 z glosą K. Kolby). W wyroku z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (OSNPG 1978, nr 12, poz. 33), a zwłaszcza w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80 (OSNCP 1981, nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50 z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982, nr 11-12, s. 225 z glosą W. Muszalskiego), Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika.

Taka sama wykładnia prezentowana jest także w nowszym orzecznictwie. Przyjmuje się w nim, że istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 205), a jeżeli dochodzi do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 384; OSP 2001, nr 6, poz. 97 z glosą P. Kucharskiego). Dlatego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), jednak jeżeli strony zgodnie traktują taką zmianę jako element podmiotowo istotny (np. gdy nazwa implikuje prestiż stanowiska), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 17). Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).

Podzielając przedstawione wyżej poglądy oraz uwzględniając je w dalszych rozważaniach, Sąd Najwyższy jest jednak zdania, że skądinąd prawidłowy wniosek skarżącego, oparty na tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04 (OSNP 2006, nr 7-8, poz. 114), nie może mieć wpływu na ocenę zasadności omawianego zarzutu kasacyjnego w warunkach rozpoznawanej sprawy. Problem tkwi w tym, że pozwany dokonał w stosunku do powódki

wypowiedzenia zmieniającego, a zatem wszelkie rozważania, czy wypowiedzenie to było potrzebne, należy uznać za bezprzedmiotowe. Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, nawet w sytuacji, w której zmiana warunków pracy nie jest istotna, wobec czego takiego wypowiedzenia nie wymaga, powoduje bowiem określone skutki prawne, które w związku z wniesieniem przez pracownika odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy muszą być oceniane przez pryzmat przepisów regulujących tę czynność, tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Reasumując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy uznaje, że sformułowany w skardze kasacyjnej pozwanego zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. jest nieuzasadniony.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie może zostać uznany za uzasadniony również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.

Wypada przypomnieć, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396, z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy

(natężenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze (por. wyroki z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81, z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

Nie budzi przy tym wątpliwości fakt, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 k.p. obowiązki, do których między innymi należy dbanie o dobro zakładu pracy (pkt 4) oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego (pkt 6). Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy jest przejawem braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Jednakże nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące. Za takie zachowanie Sąd Najwyższy uznał w szczególności znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997, nr 24, poz. 487 i z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420) oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego (wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297). Przekroczenie granic dozwolonej krytyki polegające na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły, może co prawda stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty

do niego zaufania i niemożliwości dalszej współpracy, jednakże nie musi być równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można pracownikowi przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 312).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, trzeba podkreślić, że sąd drugiej instancji przyjął przede wszystkim, iż skoro zarzucanych powódce zachowań, stanowiących zdaniem pozwanego ciężkie naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych, miała się ona dopuścić „przed Przewodniczącym i Wiceprzewodniczącymi Rady Powiatu M., Starostą i Wicestarostą Powiatu M. oraz Radnymi Powiatu M.”, a więc – co potwierdził w swych zeznaniach dyrektor pozwanego – w korespondencji skierowanej do wymienionych osób, to zasadność kwestionowanego przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia mogła być w procesie sądowym oceniana wyłącznie „w kontekście przyczyn opisanych w oświadczeniu pracodawcy, a więc zaistniałych przed dniem jego złożenia powódce”. Zdaniem Sądu Okręgowego, jest to bowiem konsekwencją obowiązywania norm zawartych w art. 30 § 3 i 4 k.p., z których wynika, że w sensie formalnoprawnym za nienaruszające przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (w rozumieniu art. 56 § 1 k.p.) można uznać tylko takie oświadczenie woli pracodawcy, które zostało złożone w formie pisemnej i które zawiera opis przyczyn tego oświadczenia.

W ocenie Sądu Najwyższego, stanowisko to jest trafne, gdyż pozostaje w zgodzie z jednolitą w tym zakresie linią orzecniczą Sądu Najwyższego, z której wynika, iż ocena zasadności wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688), a pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazana w wypowiedzeniu, czy też w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 266). Pracodawca nie może też

uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 789). Wprawdzie podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi, ale pismo to musi być doręczone wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy lub oświadczenie o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 690).

Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, a ustalenie to jest wiążące dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że ze wskazanej wyżej korespondencji wynikało, iż powódka informowała jej adresatów o dostrzeganych przez siebie zdarzeniach ocenianych przez nią jako nieprawidłowości w rozchodzie lekami, prowadzonym przez oddziałową, w powiązaniu ze zgodną z faktami informacją o mającym (bezsposornie) w przeszłości miejsce bezprawnym zachowaniu owej osoby, które w kontekście pierwszej informacji mogłoby mieć istotne znaczenie w przypadku, gdyby nieprawidłowości w rozchodzie lekami, w postaci opisanej przez powódkę, potwierdziły się. Druga część pisma zawierała z kolei wypowiedź powódki o tym, że ujawnianie przez nią informacji o dostrzeganych nieprawidłowościach i interwencje w tej sprawie były pretekstem do stosowania wobec niej mobbingu, szykan. Powódka zamieściła również w piśmie informacje na temat swojej aktualnej sytuacji i wyraziła pogląd o mającym mieć miejsce na oddziale „sprzątaniu osób, które były nielojalne lub niedostatecznie lojalne” w poruszanej w piśmie sprawie. Z treści pisma wynikało też, że w kwestiach dotyczących dostrzeganych nieprawidłowości powódka już wcześniej prowadziła korespondencję z organami samorządu oraz to, iż odpis pisma przesłała wskazanym tam osobom pełniącym różne funkcje w organach samorządowych, administracji powiatowej i radnym. Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że w dniu, w którym strona pozwana otrzymała kopię owego pisma, nie posiadała ona jakiegokolwiek innej korespondencji pochodzącej od powódki, która miałaby być

źródłem przypisanego powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany nie przedstawił także żadnego wiarygodnego dowodu na to, iż „w okresie miesiąca przed dniem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy z powódką”, ta w jakiegokolwiek wypowiedzi skierowanej do osób pełniących funkcje wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, poruszała kwestie, do których nawiązano w tym oświadczeniu.

W przedstawionej sytuacji słusznie przyjął sąd drugiej instancji, że bezpodstawne było uznanie uprzednio przez sąd pierwszej instancji (jak się zdaje, aprobowane obecnie przez skarżącego), iż w analizowanym piśmie powódka zarzucała dyrektorowi pozwanego lub przełożonej zachowania przestępcze. Również słusznie Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że zawarte w tym piśmie informacje nie wskazywały na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p., tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w wyżej wskazanym znaczeniu. Stanowiska tego nie może podważać fakt, iż większość zarzutów stawianych przez powódkę przełożonym nie potwierdziła się. Niezależnie bowiem od argumentów, którymi posłużył się w tym zakresie sąd drugiej instancji, a które Sąd Najwyższy w pełni podziela, należy zauważyć, że informacje przekazane przez powódkę nie zawierały treści obraźliwych oraz nie posiadały cech zniesławienia, a ich forma, wbrew odmiennemu pogładowi pozwanego, nie wskazywała na lekceważenie przełożonych i arogancję w stosunku do nich, lecz co najwyżej na przekroczenie granic dozwolonej krytyki, przy czym niemające rażącego charakteru. Jeśli więc nawet działania podjęte przez powódkę świadczyły o jej lekkomyślności, polegającej na zbyt pochopnym formułowaniu wniosków, to na pewno nie stanowiły przejawu złej woli wyrażającej się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Nie bez znaczenia dla przyjęcia przez Sąd Najwyższy takiej właśnie oceny zachowań powódki była przy tym ustalona również przez Sąd Okręgowy okoliczność, że powódka, zanim skierowała do „osób i instytucji spoza zakładu pracy” pismo, którego treść pozwany potraktował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o dostrzeganych

przez siebie nieprawidłowościach informowała dyrektora pozwanego, zaś czynności kontrolne, które miały być dolegliwe dla pracodawcy, zostały podjęte dopiero po rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji swego wyroku.

/tp/