



Sygn. akt I PK 113/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa L. M.
przeciwko Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ośrodkowi Zdrowia w K.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 grudnia 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony powodowej na
rzecz strony pozwanej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 14 marca 2013 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo L. M.
przeciwko Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Ośrodkowi Zdrowia w K. w

sprawie o przywrócenie do pracy i zapłatę (pkt I) i zasądził od powódki 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 stycznia 1994 r. na stanowisku starszego asystenta poradni POZ w wymiarze 3/4 etatu oraz kierownika poradni stomatologicznej w wymiarze 1/1 etatu. Pismem z 18 marca 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano świadome i celowe działanie na szkodę PZOZ Ośrodka Zdrowia przejawiające się m. in. w: pobraniu pozaregulaminowej premii w wysokości 8.000 zł, odmowie powrotu do pracy z urlopu, pomimo polecenia służbowego oraz faktu, że urlop został udzielony przez osobę nieuprawnioną, skargach pacjentów, w tym w związku z nieudzieleniem świadczeń medycznych, zaniedbaniach wobec Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Pod koniec 2010 r. na zwolnienie lekarskie udał się ówczesny dyrektor strony pozwanej J. M. Wówczas upoważnił do kierowania ośrodkiem powódkę. W tym okresie ośrodek był w trudnej kadrowej sytuacji, przyjmował w nim tylko chirurg i emerytowany internista. Zakład został praktycznie bez kierownika, ponieważ K. J. zatrudniona była w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powódka przekazała upoważnienie do kierowania ośrodkiem głównej księgowej – K. J., która przyznała powódce w listopadzie i grudniu 2010 r. tytułem premii kwotę 8.000 zł, a także dokonała podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powódki o około 2.000 zł miesięcznie przy jednoczesnym zmniejszeniu wymiaru czasu pracy powódki z 1 i 1/2 etatu do 1 i 1/4 etatu oraz udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego. Przełożonym kierownika Ośrodka był wójt Gminy K., który był uprawniony do przyznania powódce premii, podwyższenia wynagrodzenia, czy udzielenia urlopu. W okresie, kiedy powódka kierowała ośrodkiem, skarżyli się na nią pacjenci. Jeden na odmowę wykonania świadczenia medycznego z uwagi na powiązanie z wójtem Gminy S. P.

18 stycznia 2011 r. dyrektorem ośrodka została D. W. Po przeprowadzonej kontroli okazało się, że ośrodek zalegał z uregulowaniem należności publicznoprawnych. W styczniu 2011 r. nie były zabezpieczone środki finansowe na świadczenia odprowadzane do Urzędu Skarbowego i ZUS za grudzień 2010 r. O powyższych okolicznościach D. W. powzięła wiadomość z protokołów

przeprowadzonych u strony pozwanej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy zakończonej 1 marca 2011 r. i kontroli RIO zakończonej 25 marca 2011 r.

Przy ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji ocenił, że pozwana wykazała zasadność zarzutów stawianych powódce, a tym samym prawdziwość przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyznanie przez powódkę sobie samej premii, udzielenie urlopu wypoczynkowego, czy też podwyższenie wynagrodzenia z pominięciem obowiązujących procedur stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i zagrażało interesom pracodawcy. Sąd uznał, że organem uprawnionym do udzielenia urlopu, podwyższenia wynagrodzenia czy wypłaty premii dla powódki był wójt Gminy K., a nie pracownik ośrodka upoważniony przez powódkę. Ponadto przyznanie sobie przez powódkę, pełniącą obowiązki dyrektora ośrodka premii i podwyżki w sytuacji braku zabezpieczenia środków na opłacenie należności publicznoprawnych, w sposób ewidentny naruszało interes ośrodka będącego dla powódki pracodawcą. Również odmowa wykonania świadczenia medycznego uzasadniona politycznymi poglądami pacjenta stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Sąd wywiódł również, że strona pozwana zachowała 1-miesięczny termin wskazany w art. 52 § 2 k.p., ponieważ o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia Dyrektor ośrodka powzięła wiedzę po zakończonych odpowiednio w dniach 1 i 25 marca 2011 r. kontrolach PIP i RIO.

Apelację wywiodła powódka zaskarżając wyrok Sądu pierwszej instancji w całości.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 12 grudnia 2013 r. oddalił apelację powódki. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że z materiału dowodowego sprawy wynika, że w okresie, gdy powódka zastępowała kierownika dyrektora pozwanego SP ZOZ i świadomie oraz dobrowolnie podjęła się realizacji zadań z zakresu obowiązków pracowniczych, miała miejsce większość z szczegółowo opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zdarzeń i zachowań powódki, które realnie zagrażały interesom pracodawcy i skutkowały między innymi zwiększeniem wymiaru jego zobowiązań finansowych. Naraziło to pracodawcę na

utrata stabilności finansowej, ryzyko niewypłacalności i finansową odpowiedzialność z tego tytułu.

Powódka, mimo że ciążył na niej obowiązek zastępowania nieobecnego i niezdolnego do wykonywania pracy kierownika pozwanego SP ZOZ i że była jedynym pracownikiem mającym stosowne umocowanie wyżej wskazanego, bez czyjejkolwiek akceptacji udała się w grudniu 2010 r. na urlop, samowolnie cedując przejęty na siebie uprzednio obowiązek zastępowania chorego dyrektora, na główną księgową K. J., która, działając na podstawie takiego upoważnienia powódki, przyznała powódce nieprzewidziane w przepisach płacowych premie za listopad i grudzień 2010 r. oraz doprowadziła do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powódki o kwotę ok. 2 000 zł. przy jednoczesnym zmniejszeniu wymiaru czasu pracy powódki z 1 i 1/2 etatu do 1 i 1/4. Wszystkie te zdarzenia i czynności prawne nie mogły mieć miejsca bez wiedzy i przyzwolenia powódki, a jednocześnie, że zostały podjęte i zrealizowane bez żadnej próby skonsultowania się powódki z ustawowym organem nadzoru pozwanego, w sytuacji gdy powódka miała świadomość złego stanu finansów placówki, której dyrektora zastępowała i że była jedynym pracownikiem mającym umocowanie do wypełniania obowiązków kierownika pozwanego publicznego ZOZ.

Dyrektor takiego ZOZ (a więc również osoba go zastępująca) zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy o ZOZ, ma obowiązek gospodarować przekazaną w zarząd częścią mienia komunalnego oraz przydzielonymi środkami finansowymi, kierując się efektywnością ich wykorzystania, na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Opisane zdarzenia miały miejsce, gdy osoba, na którą powódka samowolnie scedowała ciężące na niej obowiązki kierownika pozwanego SP ZOZ, była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz gdy, z mocy art. 100 § 2 ust. 4 k.p., powódka, jako jedyny pracownik umocowany do podejmowania decyzji za zastępowanego kierownika pozwanego ZOZ, miała powinność szczególnego dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oraz wszelkich jego interesów.

Nie ma racji apelujący, zarzucając, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było sprzeczne z przepisami prawa, dlatego, że zostało złożone przez osobę nieuprawnioną do reprezentowania

pracodawcy. Doręczony powódce oświadczenie zostało sporządzone i podpisane przez D. W., której funkcję dyrektora pozwanego publicznego ZOZ, utworzonego przez Gminę K., powierzył wójt Gminy K., działając jako organ jednostki samorządu terytorialnego, która utworzyła pozwaną ZOZ zgodnie z art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej. Okoliczność, że powołana na dyrektora pozwanej D. W. nie została wpisana do rejestru Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ośrodka Zdrowia w K., w czasie kiedy w imieniu pozwanego dokonała rozwiązania umowy o pracę z powódką, nie ma wpływu na zgodność z prawem tej ostatniej czynności, ponieważ skoro wpis dyrektora do rejestru ma jedynie charakter deklaratoryjny, a ważność i zgodność z prawem aktu powierzenia funkcji dyrektora PZOZ Ośrodka Zdrowia w K. nie zostały skutecznie zakwestionowane, były i są przez pracodawcę zaaprobowane, a stosowny wpis o powołaniu do KRS został ostatecznie przez sąd dokonany i jest prawomocny.

Z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy z powódką wynika, że przyczyną decyzji pracodawcy było kilka zdarzeń, mających miejsce w różnych datach, poczynając od ostatniego dnia grudnia 2010 r. do 18 stycznia 2011 r. włącznie. Dowody potwierdzają, że dyrektor, który uzyskał w imieniu pracodawcy wiedzę o zarzuconych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy naruszeniach podstawowych obowiązkach i mógł wyjaśniać ich przyczyny, ustalić skutki oraz ocenić ich ciężar gatunkowy, nabył stosowną wiedzę o wszystkich naruszeniach obowiązków pracowniczych w trakcie weryfikowania dokumentów przedkładanych zewnętrznym organom kontrolnym (PIP i RIO), które rozpoczęły czynności kontrolne u strony pozwanej w ostatnich dniach stycznia 2011 r. i kontynuowały je do marca 2011 r.

Nie ma więc podstaw do uznania, że wyrok oddalający powództwo o roszczenia z art. 56 k.p. i 57 k.p. nie odpowiada prawu materialnemu.

Okoliczności sprawy przemawiały za oddaleniem (w całości) powództwa także w kontekście normy prawnej z art. 477¹ k.p.c. i to przy założeniu, że moment, w jakim powódka mogła zapoznać się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy wystąpił już po upływie terminu oznaczonego w art. 52 § 2 k.p.

Uwzględnienie jakiegokolwiek z roszczeń alternatywnych z art. 56 k.p. tylko dlatego, że powódka odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy po

upływie miesiąca, w stanie faktycznym sprawy oznaczałoby udzielenie przez sąd ochrony prawnej pracownikowi, który świadomie lekceważył podstawowe obowiązki pracowniczego i wykorzystywał uprawnienia pracownicze przede wszystkim do ochrony prywatnych interesów majątkowych własnych i swojego małżonka bez liczenia się z wymagającymi ochroną interesami publicznej jednostki organizacyjnej, czyli sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takich praw.

Okoliczności tej sprawy, a szczególności wyjaśnienia powódki i zeznania świadków wskazują że powódka celowo i z premedytacją, znając datę konsultacji zamiaru rozwiązania z nią umowy i wiedząc o tym, że ma otrzymać oświadczenie pracodawcy, zwlekała z odbiorem przesyłki od pracodawcy do dnia, w którym według jej wiedzy na pewno upłynął już miesięczny termin liczony od daty z pisma, w którym pracodawca po raz pierwszy ujawnił organizacji związkowej (której powódka była członkiem) fakt posiadania wiedzy o przypisanych powódce naruszeniach obowiązków pracowniczych i zamiar rozwiązania z powódką umowy o pracę.

W konkluzji stwierdzono, że w sprawie wykazano, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn opisanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była merytorycznie uzasadniona. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy miało właściwą formę i wymaganą treść. Decyzja o złożeniu oświadczenia została poprzedzona konsultacją z właściwą organizacją związku zawodowego. Skierowanie do powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy nastąpiło przed upływem terminu z art. 52 § 2 k.p., a tylko potwierdzenie przez powódkę odebrania oświadczenia pracodawcy miało miejsce po terminie, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p., ale z przyczyn od pracodawcy niezależnych i leżących wyłącznie po stronie powódki. W tym kontekście wyrok oddalający powództwo o roszczenia z art. 56 k.p. i z art. 57 k.p. w całości, ocenić należało, przy zastosowaniu klauzul generalnych z art. 8 k.p., za odpowiadający prawu materialnemu.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożyła powódka. Zarzucono naruszenie:

art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do 1 lipca 2011 r. w zw. z art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach

opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do 1 lipca 2011 r. oraz § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 maja 2000 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać osoby na stanowiskach kierowniczych w zakładach opieki zdrowotnej określonego rodzaju (Dz. U. z 2000 r. Nr 44, poz. 520 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do 1 lipca 2011 r. w zw. z art. 300 k.p. i w konsekwencji pominięcie okoliczności, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pracodawcy. Umowa na podstawie której D. W. objęła stanowisko Dyrektora Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ośrodka Zdrowia w K. była nieważna z mocy prawa, ponieważ D. W. nie spełniała ówczesnych obligatoryjnych wymogów ustawowych do pełnienia funkcji kierownika ośrodka zdrowia,

art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez bezpodstawne uznanie, że powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze oraz przez przyjęcie, że obowiązki związane z zastępowaniem dyrektora PZOZ OZ w K. „powierzone” powódce przejściowo na podstawie pisemnego pełnomocnictwa z 9 listopada 2010 r. należały do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych powódki, art. 42 § 4 k.p. w zw. z art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do 1 lipca 2011 r. przez błędne przyjęcie, że pełnienie funkcji dyrektora PZOZ OZ w K. mogło zostać powierzone powódce bezterminowo przez kierownika ośrodka zdrowia w K. w oparciu o pisemne pełnomocnictwo z 9 listopada 2010 r. Prawo do powierzenia pełnienia tej funkcji przysługiwało wyłącznie organowi założycielskiemu PZOZ OZ w K., a kierownik ośrodka zdrowia w świetle powołanej wyżej ustawy nie miał prawa do bezterminowego delegowania swoich uprawnień i obowiązków na inne osoby, gdyż taka delegacja wykracza poza art. 42 § 4 k.p.

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez uznanie, że zachowanie powódki wypełniało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz bez wykazania znacznego stopnia winy powódki w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, braku określenia rozmiarów szkody jaką powódka wyrządzić miałyby ewentualnie pracodawcy, a nadto nieuwzględnienie w wystarczającym stopniu dotychczasowego wieloletniego nienagannego przebiegu zatrudnienia powódki, które to okoliczności powinny mieć

znaczenie dla oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nadto przez bezpodstawne obciążenie powódki skutkiem braku udowodnienia zasadności skarg pacjentów na odmowę wykonania świadczenia medycznego z powodów politycznych;

art. 52 § 2 k.p. oraz art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co wyrażało się w błędnym przyjęciu, iż:

pozwana zachowała 1-miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę liczony od daty uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę pomimo braku ustalenia przez Sąd II instancji w sposób jednoznaczny daty, w której pozwana miałaby uzyskać wiedzę o zarzuconych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę naruszeniach podstawowych obowiązków pracowniczych;

termin miesięczny zastrzeżony dla rozwiązania umowy o pracę zawarty w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest terminem zastrzeżonym dla sporządzenia czy też przygotowania lub wysłania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a moment jego doręczenia adresatowi nie ma większego znaczenia, względnie, że znaczenie ma moment doręczenia pracownikowi pierwszego awiza, gdy z jednoznacznego brzmienia art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli złożone drugiej stronie nie może wywołać żadnych skutków przed jego dojściem do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią;

art. 8 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p., co wyrażało się w ocenie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy oraz alternatywnego roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a także roszczenia z art. 57 § 1 k.p. jako niezgodnych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego pomimo braku dostatecznego wykazania, dlaczego każde z roszczeń powódki miałyby być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych praw lub z zasadami współżycia społecznego;

art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie apelacji w jej granicach i nieodniesienie się merytorycznie do zarzutów apelacji kwestionujących brak udowodnienia okoliczności, że powódka

odmówiła wykonania świadczenia medycznego dla pacjenta z uwagi na powiązanie z Wójtem Gminy S. P. oraz kwestionujących ustalenia Sądu I instancji, iż pozwana powzięła informacje o zarzucanych powódce naruszeniach dopiero po zakończeniu kontroli PIP i RIO w marcu 2011 r., a także przyjęciu, że bezpośrednim przełożonym powódki był Wójt Gminy K., podczas gdy okoliczności te zdaniem apelującego nie wynikały z żadnego przeprowadzonego w sprawie dowodu;

art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd Odwoławczy nowych uzupełniających ustaleń faktycznych w stosunku do ustaleń Sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego oraz braku wyjaśnienia różnic pomiędzy ustaleniami przyjętymi przez Sąd I instancji a ustaleniami Sądu Okręgowego na podstawie naruszenia prawa procesowego;

art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § k.p.c. przez niedostateczne wyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym wyciąganie wniosków na podstawie okoliczności, które nie stanowiły zgodnego przedmiotu ustaleń faktycznych Sądu I i II instancji, brak omówienia w/w sprzeczności i brak odniesienia się do zarzutów apelacyjnych, przede wszystkim zaś brak jednoznacznych ustaleń faktycznych co do dat, w których pozwana miała się dowiedzieć o zarzucanych powódce naruszeniach podstawowych obowiązków pracowniczych, co w rezultacie doprowadziło do zastosowania przepisów prawa do niedostatecznie wyjaśnionego stanu faktycznego.

Wniesiono o:

uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z 12 grudnia 2013 r., w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych,

uchylenie w całości wyroku Sądu Rejonowego z 14 marca 2013 r. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych,

ewentualnie uchylenie w całości obu przywołanych wyżej zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa

zgodnie z pozwem tj. w pierwszej kolejności uwzględnienie roszczenia o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy u strony pozwanej PZOZ Ośrodek Zdrowia w K. i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki 31.050 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem 3-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, alternatywnie zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki 31.050 zł tytułem odszkodowania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych,

zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności skarżący podnosi, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało dokonane przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pracodawcy z uwagi na niespełnienie przez nią wymogów ustawowych do pełnienia funkcji kierownika ośrodka zdrowia. W kwestii tej należy stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane przez osobę, której powierzone zostało stanowisko dyrektora pozwanego zakładu opieki zdrowotnej przez wójta działającego jako organ jednostki samorządowej. Sąd Okręgowy trafnie więc przyjął, że okoliczność braku wpisu do rejestru nie miała wpływu na ważność dokonanej czynności prawnej (rozwiązania umowy o pracę). Wpis do rejestru ma bowiem charakter deklaratoryjny, a ponadto wpis ten został ostatecznie dokonany i nie został skutecznie zakwestionowany.

Kolejne zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczą kwestionowania naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki. Tymczasem z niekwestionowanych ustaleń Sądów obu instancji wynika, że powódka podjęła decyzję o podwyższeniu sobie wynagrodzenia przy jednoczesnym zmniejszeniu wymiaru zatrudnienia oraz o wypłaceniu premii za listopad i grudzień 2010 r., która nie była przewidziana w żadnych przepisach płacowych

obowiązujących w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, mając świadomość złej kondycji finansowej pracodawcy. Z tego powodu pozostałe naruszenia zarzucane powódce nie miały zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. W tych okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki. Zgodzić należy się więc z argumentacją Sądu Okręgowego, iż naruszenie to realnie zagrażało interesom pracodawcy oraz narażało go na utratę stabilności finansowej i ryzyko niewypłacalności. Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze kasacyjnej w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy odniósł się do przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie oceny stopnia i rodzaju winy, bezprawności oraz zagrożenia interesów pracodawcy. Trafnej oceny Sądu drugiej instancji nie może podważyć okoliczność kwestionowania przez skarżącą niewłaściwego powierzenia powódce obowiązków związanych z zastępowaniem dyrektora na podstawie udzielonego pełnomocnictwa. Jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy poza sporem jest, że wszystkie zarzucane powódce naruszenia nie mogły mieć miejsca bez jej wiedzy i przyzwolenia. Niezależnie zresztą od zajmowanego stanowiska obowiązkiem każdego pracownika jest dbanie o dobro pracodawcy, które zostało w ewidentny sposób naruszone przez powódkę. Działania pracownika zmierzające szkodeniu pracodawcy, a jednocześnie do przysporzenia korzyści sobie lub swoim bliskim, są także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co dotyczy w szczególności pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 328/03, LEX nr 1331259, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNP 2000 nr 18, poz. 31).

Z powyższych względów należało przyjąć, że powódka naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, a zarzuty skargi kasacyjnej tego dotyczące nie były uzasadnione.

Kolejny zarzut skargi kasacyjnej dotyczył naruszenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Zarzucono więc naruszenie tegoż przepisu w związku z art. 61 § k.c. w związku z art. 300 k.p. Ponadto podniesiono także naruszenie art. 8 k.p. w kontekście oceny roszczeń powódki. Na wstępie należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że przyczyn rozwiązania umowy o pracę było kilka, które

miały miejsce w okresie od grudnia 2010 r. do 18 stycznia 2011 r. Pracodawca zaś na podstawie wyników kontroli PIP zakończonej 1 marca 2011 r. oraz RIO zakończonej 25 marca 2011 r. powziął wiadomość o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. Pismo dotyczące rozwiązania umowy zostało sporządzone w dniu 3 marca i wysłane w tym dniu listem poleconym do powódki. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy przyjmuje, iż pismo to zostało odebrane przez powódkę po upływie miesięcznego terminu, co zostało spowodowane koniecznością awizowania przesyłki. Wynika z tego, że naruszenie terminu było nieznaczne, choć Sąd Okręgowy nie wskazał konkretnej daty od której termin ten należało liczyć. Ponadto z ustaleń faktycznych wynika, że naruszenie terminu nastąpiło na skutek działania samej powódki, która celowo zwlekała z odbiorem przesyłki wiedząc co ona zawiera i znając ewentualne skutki naruszenia kodeksowego terminu do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że powódka mogła zapoznać się z pismem pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę i posiadała wiedzę dotyczącą wysłanego pisma. Na tej podstawie można już było stwierdzić, że nie został naruszony przepis art. 61 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNP 1999 nr 21, poz. 686).

Sąd Okręgowy uzasadnił ponadto niezasadność roszczeń powódki pomimo naruszenia terminu postawą powódki w aspekcie naruszenia art. 8 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji przepis art. 8 k.p. upoważnia sąd w każdej sprawie do oceny w konkretnym stanie faktycznym możliwości pozbawienia działania lub zaniechania prawa do ochrony. Należy w tym miejscu stwierdzić, że możliwość zastosowania przepisu art. 8 k.p. do przekroczenia terminu zawitego z art. 52 § 2 k.p. nie jest bezsprzecznie oczywista. Problem ten był wcześniej uregulowany w art. 62 k.p. Przepis ten stanowił, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54), komisja może oddalić wniosek o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby

sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przepis ten utracił jednak moc obowiązującą z dniem 2 czerwca 1996 r. Tak więc w chwili obecnej stan prawny jest taki jak przed wejściem w życie kodeksu pracy. W okresie tym problem stosowania konstrukcji nadużycia prawa do terminów dawności budził podstawowe kontrowersje (zob. A. Malanowski: Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 148 i nast.). Sąd Najwyższy przyjmował wtedy, że powoływanie się przez pracownika na upływ miesięcznego terminu nie może być kwalifikowane jako nadużycie prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1966 r., I PR 509/66, OSNC 1967 nr 5, poz. 97). Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym stanie prawnym możliwe jest jednak oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w oparciu o art. 8 k.p. Ocena ta należy do sądu i jest zawsze uzależniona od okoliczności faktycznych każdej sprawy. Sąd Najwyższy już wielokrotnie przyjmował możliwość zastosowania art. 8 k.p. pomimo upływu miesięcznego terminu do rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę. W wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03 (niepubl.) stwierdzono, że jeżeli ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest przez kierownika zakładu pracy świadomie tolerowane i dopiero jego następcą, po przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej, dokonuje niezwłocznego stosunku pracy, to powoływanie się pracownika na upływ miesięcznego terminu może być kwalifikowane jako nadużycie prawa. Podobny, co do zasady, pogląd został też wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02 (OSNP 2004, nr 19, poz. 330).

Reasumując należy stwierdzić, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 k.p.

W rozstrzyganej sprawie Sąd Okręgowy poprawnie przyjął i uzasadnił, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były uzasadnione, zachowano właściwą formę i treść, dokonano konsultacji związkowej, skierowanie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy zostało skierowane do powódki przed upływem

miesięcznego terminu, a jedynie potwierdzenie odbioru spowodowane świadomym zaniechaniem zostało dokonane po upływie terminu. Z tego powodu możliwe było oddalenie apelacji z powołaniem się na przepis art. 8 k.p. Istotnym jest również to, że ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz stopień zagrożenia interesów pracodawcy były bezsporne. Nie budzi wątpliwości, że konstrukcja nadużycia prawa może być stosowana z dużą ostrożnością i umiarem w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach. Zdaniem Sądu Najwyższego ocena całokształtu okoliczności faktycznych sprawy uzasadniała możliwość oddalenia roszczeń powódki pomimo naruszenia terminu do rozwiązania z nią umowy o pracę z powołaniem się na art. 8 k.p.

Z tych względów niezasadne okazały się zarzuty naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego i procesowego, a skarga nie była oczywiście uzasadniona.

Jedynie na marginesie można wspomnieć, że podniesiony na końcu skargi argument dotyczący konfliktu męża powódki z pracodawcą mający mieć wpływ na postępowanie pracodawcy jest całkowicie chybiony (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 206/13, LEX nr 1460631).

Na podstawie powyższego orzeczono jak w sentencji wyroku.