

**Wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r.
I PKN 63/97**

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy jest niecelowe lub nieuzasadnione ze względu na istniejący w zakładzie pracy poważny konflikt między pracownikiem a jego przełożonym (art. 56 § 1 i 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Adam Józefowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 1997 r. sprawy z powództwa Teresy B. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 2 grudnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Teresa B. wystąpiła z powództwem przeciwko Szkole Podstawowej [...] w G. o przywrócenie do pracy, twierdząc, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezpodstawne i jest przejawem szyskany ze strony kierownictwa.

Pozwana Szkoła wniosła o oddalenie powództwa. W odpowiedzi na pozew podała, że zaistniała sytuacja konfliktowa na skutek niewywiązywania się przez powódkę z obowiązków sprzątaczkki i palacza oraz prowokowania kłótni z kierownikiem Punktu Filialnego w W.S.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 5 września 1996 r. [...] oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanej Szkoły na rzecz powódki kwotę 952,50 zł z 46% od 20 marca 1996 r. do dnia zapłaty w stosunku rocznym. Sąd ustalił, że pismem z dnia 7 grudnia 1995 r. pozwana oznajmiła powódce, że z dniem 15 grudnia 1995 r. rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 KP. Jednakże pismo to zostało anulowane przez dyrektora Szkoły Podstawowej w G. Wierę T., gdyż nie spotkało się z akceptacją ZNP. Następnie z dniem 29 lutego 1996 r. pozwana Szkoła rozwiązała z Teresą B. umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP z powodu rażącego niedopełnienia obowiązków pracowniczych oraz lekceważenia przyjętych reguł postępowania. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w pozwanej Szkole Podstawowej istnieje od 1995 r. sytuacja konfliktowa, której przyczyną są nieporozumienia między kierownikiem tej placówki, a powódką. Zdaniem Sądu Rejonowego brak jest w sprawie jakichkolwiek przesłanek do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 KP, to jest bez wypowiedzenia z winy pracownika wskutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd nie dopatrył się w postępowaniu powódki takiego naruszenia

obowiązków z powodu popękania pieców i rur wodociągowych w szkole, które nastąpiło z powodu bardzo niskich temperatur w okresie zimowym i trudności w prawidłowym ogrzewaniu pomieszczeń. Ponadto czynności te były wykonywane przez powódkę na podstawie umowy zlecenia, zawieranej na okres zimowy za odpowiednim wynagrodzeniem. Początkowo praca Teresy B. nie budziła żadnych zastrzeżeń kierowniczkii placówki filialnej szkoły podstawowej Zinaidy P. Powódka cieszyła się jej uznaniem, o czym świadczą indywidualne nagrody dyrektora szkoły i dyplom uznania za dobrą współpracę w 1994 r. Sytuacja konfliktowa powstała w 1995 r. na skutek nieporozumień pomiędzy kierowniczką a powódką. Nauczyciele nie dostrzegali nieprawidłowości w pracy Teresy B. Ponadto nie został spełniony jeden z warunków rozwiązania umowy w trybie art. 52 KP, a mianowicie miesięczny termin od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 § 2 KP). W piśmie o rozwiązaniu umowy nie wskazano żadnej konkretnej okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy powódki, a dyrekcja ograniczyła się do ogólnikowych zarzutów. Jednakże - zdaniem Sądu Rejonowego - nie jest celowe w sprawie przywrócenie powódki do pracy, bo mogłoby to zaostrzyć sytuację konfliktową w szkole. Dlatego powództwo w tym zakresie zostało oddalone, a na podstawie art. 477¹ § 2 KPC z urzędu uwzględnione inne roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania w kwocie 952 zł, 50 gr.

Po rozpoznaniu apelacji Teresy B. i Szkoły Podstawowej [...] w G. od powyższego wyroku, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 2 grudnia 1996 r. oddalił obie apelacje. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że ustalenia Sądu I instancji są prawidłowe i oparte na wyczerpująco zebranych materiałach dowodowych w zakresie powstałego konfliktu w szkole filialnej między kierowniczką, a powódką. Rozmiar tego konfliktu - w ocenie Sądu I-ej instancji - wymaga niezwłocznego jego rozwiązania ze względu na dobro szkoły. Powódka, wbrew jej twierdzeniom, dopuszczała się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co wynika z ustaleń w niniejszej sprawie, jak również z ustaleń w innej sprawie o zapłatę potrąconej za listopad 1995 r. premii. Powódka naruszyła dyscyplinę pracy, lekceważąc odnosiła się do swojej przełożonej, nie wykonując lub wykonując z opóźnieniem i "z komentarzem" jej polecenia dotyczące pracy, a udzielona w październiku 1995 r. kara nagany nie wpłynęła na poprawę postępowania powódki, czego dowodem są jej pisma dotyczące kierowniczkii. Mając na uwadze, że również przełożona powódki postępowała niewłaściwie, nie umiając zlikwidować konfliktu, Sąd Wojewódzki uznał, że postępowania powódki nie można ocenić jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 KP. Ponadto Sąd ten podzielił ustalenia Sądu I instancji, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powrotu do pracy. Nie bez znaczenia jest, że pozwana Szkoła wcześniej anulowała rozwiązanie z powódką umowy o pracę, co jednak nie wpłynęło na złagodzenie konfliktu, lecz wręcz odwrotnie go wzmogło. Z tych względów Sąd Wojewódzki uznał, że zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem, a obie apelacje jako niezasadne podlegają oddaleniu.

Od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku powódka wniosła kasację, w której zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie, w szczególności art. 8 i art. 56 § 1 i § 2 w związku z art. 45 § 1 KP. Skarżąca dopatruje się potwierdzenia tego zarzutu w przyjęciu przez Sąd stanowiska, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest niecelowe ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powrotu do pracy. Ponadto wnosząca kasację zarzuciła naruszenie przez Sąd art. 477¹ § 2 KPC przez niewykazanie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione. Wskazując na powyższe podstawy, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I-ej instancji.

Rozpatrując kasację Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W prawidłowo ustalonym i rozważonym stanie faktycznym sprawy przez Sądy obu instancji nie można dopatrzeć się błędnej wykładni prawa lub niewłaściwego zastosowania przepisów: art. 8 i art. 56 § 1 i § 2 w związku z art. 45 § 1 KP. Zasadnie Sądy przyjęły, że pozwany zakład pracy nieprawidłowo rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Jednakże wnikliwe rozpatrzenie sytuacji konfliktowej istniejącej w Szkole, niewłaściwy stosunek powódki do kierowniczkii Szkoły Podstawowej - Oddziału w W. oraz niewykonywanie jej poleceń i obowiązków pracowniczych, a nadto lekceważenie ogólnie przyjętych reguł postępowania, wywoływanie konfliktów i kłótni w Szkole wymagało zlikwidowania tego stanu rzeczy. Trafnie Sądy obu instancji uznały, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie może być uwzględnione, gdyż mogłoby to zaostrzyć niepożądaną w Szkole sytuację konfliktową, skoro wcześniejsze anulowanie przez Szkołę rozwiązania z powódką umowy o pracę nie wpłynęło na złagodzenie konfliktu. Dlatego Sąd Najwyższy podziela ocenę Sądów I i II instancji, że w tych okolicznościach przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe i nieuzasadnione. Zdaniem Sądu Najwyższego, w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i z urzędu uwzględnić przysługujące pracownikowi roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania, jeżeli w okolicznościach sprawy uwzględnienie żądania pracownika jest niecelowe i nieuzasadnione. W tej sytuacji należało w niniejszej sprawie uwzględnić przewidziane w art. 56 § 1 i 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP, przysługujące pracownikom roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania. Zgodnie z przepisem art. 477¹ § 2 KPC Sąd Rejonowy-Sąd Pracy zasadnie z urzędu uwzględnił to roszczenie. Sąd Najwyższy podziela także pogląd Sądu Wojewódzkiego, że za takim rozstrzygnięciem sprawy przemawia społeczno-gospodarczy cel przywrócenia do pracy (art. 8 KP). Powódka nie może skutecznie powoływać się na zasady współżycia społecznego w sytuacji, gdy swoim zachowaniem naruszyła te zasady. Z tego względu nie było podstaw do badania przez Sądy obu instancji tego aspektu sprawy. W świetle powyższych wywodów okazało się, że nie ma usprawiedliwionych podstaw kasacji. Dlatego Sąd Najwyższy na zasadzie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

Notka

Podobne poglądy - patrz: wyrok z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95 (OSNAPiUS 1995 nr 23 poz. 289); uchwała z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994 z. 12 poz. 230); wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95 (OSNAPiUS 1996 nr 15 poz. 210); wyrok z dnia 12 marca 1996 r., I

PRN 5/96 (OSNAPiUS 1996 nr 19 poz. 288); wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21 poz. 416); wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21 poz. 419).

=====