



Sygn. akt I PK 187/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. O.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 3 kwietnia 2013 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. O. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Starostwie Powiatowym w B. w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 r., Sąd Rejonowy w B. oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 4 stycznia 1999 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora w Wydziale [...]. W dniu 23 stycznia 2012 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do powódki przez bezpośredniego przełożonego. W sytuacji istnienia ciągłych konfliktów między powódką a przełożonym i interesantami dochodzi do paraliżu terminowego załatwiania spraw związanych z wydawaniem [...]. Na zachowania powódki składane były skargi zarówno przez przełożonego jak i interesantów. I tak skargę na zachowanie powódki jej przełożony złożył 25 marca 2008 r.; w dniu 12 stycznia 2012 r. złożył on pismo i notatkę służbową, z których wynikało, że dalsza współpraca z powódką jest niemożliwa i zagrożona jest terminowość prowadzonych spraw. Skargi od interesantów pochodziły z 19 stycznia 2010 r., 22 lutego 2011 r. i 25 lutego 2011 r. Powódka zarzucała przełożonemu naruszenie uprawnień, co spowodowało wszczęcie postępowania karnego, w ramach którego nie potwierdziły się zarzuty przedstawiane przez powódkę. Powódka zarzucała także staroście bezpodstawnie naruszenia praw pracowniczych jej i jej męża, R. Z.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Wypowiedzenie spełniało wymagania formalne w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przyczyna wypowiedzenia została w sposób dostateczny skonkretyzowana, co dostarczyło powódce wiedzy o stawianych jej zarzutach. Źródeł konfliktu, w świetle zeznań świadków, tak obecnych jak i byłych pracowników, należało upatrywać w charakterze powódki.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2013 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od tego wyroku. Sąd Okręgowy podkreślił, że jego rola obejmuje ocenę okoliczności podanej w uzasadnieniu wypowiedzenia i do niej ograniczył swe badania.

Potwierdził istnienie konfliktu i jego eskalacji mimo podejmowanych przez pracodawcę działań dyscyplinujących. Przyjął, że w świetle całokształtu przedstawionych faktów pracodawca mógł – z obiektywnej perspektywy – utracić zaufanie do powódki, a nie wynikało to z arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pełnomocnik powódki. W ramach podstaw skargi wskazała:

a/ naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sąd pracy nie jest władny oceniać zasadności i prawdziwości wskazanych przyczyn utraty zaufania do pracownika, a jedynie oceniać, czy przyczyny takie uzasadniały ocenę o utracie zaufania do pracownika, podczas gdy ustalenie nieistnienia podstawy utraty zaufania lub obiektywnego braku zasadności podstawy utraty zaufania jest tożsame z niezasadnością utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy;

b/ art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez pominięcie zdecydowanej części wniosków dowodowych powódki mających na celu wyjaśnienie okoliczności spornych i istotnych, co pozbawiło powódkę możliwości dowodzenia niezasadności wypowiedzenia;

c/ art. 233 § 1 k.p.c. przez nieodniesienie się w żadnym stopniu do dowodów z dokumentów w postaci protokołów kontroli i wystąpień ARiMR w O. oraz Najwyższej Izby Kontroli.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie potwierdzają się, a skarga wymaga oddalenia.

Strona powodowa podnosi szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowości, na które wskazywała powódka i które – w jej ocenie – świadczą o tym, że pracodawca nie mógł (dokonując oceny zobiektywizowanej) utracić do niej zaufania. Kwestionuje zatem zasadność dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

Pojęcie utraty zaufania w kontekście uzasadnienia tej formy rozwiązania stosunku pracy obecne jest od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wystarczy przypomnieć uchwałę Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27

czerwca 1985 r., III PZP 10/85, w której uzasadnieniu w punkcie XI Sąd Najwyższy uznaje za niewystarczające posłużenie się ogólnym zwrotem „utrata zaufania”, wymagając sprecyzowania okoliczności, przemawiającej za koniecznością rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany pracodawca uzasadnił powody, dla których utracił zaufanie do powódki; okoliczności te wymagają – w świetle postawionych zarzutów skargi kasacyjnej – przypomnienia i podkreślenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu ze względu na utratę zaufania bezpośredniego przełożonego spowodowanego konfliktem między powódką a przełożonym oraz interesantami. W tym kontekście pierwszorzędne znaczenie przypisać należało właśnie konfliktowi, ocenić, czy on występuje i w jakich rozmiarach, a także wskazać, czyje zachowania ów konflikt spowodowały. Już w tym miejscu należy zatem zauważyć, że zarzuty skargi kasacyjnej nie odpowiadają istocie okoliczności faktycznych sprawy. Skarżąca stawia bowiem nacisk na nieprawidłowości, które miały miejsce u pracodawcy, podczas gdy on sam – jak to wskazano – uzasadnia konieczność zakończenia współpracy z powódką występującym z jej przyczyny konfliktem.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zagadnienie konfliktu między pracownikiem a pracodawcą rozpatrywane było co do zasady w zakresie oceny dopuszczalności zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Istnienie konfliktu świadczyć może bowiem o niecelowości orzeczenia restytucji stosunku pracy. Wypracowane na tej kanwie rozwiązania można i należy zastosować także w przypadkach – jak w niniejszej sprawie – gdy już sam konflikt stanowi przyczynę wypowiedzenia.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego od wielu lat nakazuje badanie, czy konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, stanowisko takie wywieść można a *contrario* z uzasadnienia wyroku z dnia 21 września 2001 r., I PKN 627/00). Można i należy także przypomnieć, że w świetle stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97, w sprawie, w której czyni się

pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika.

Bez wątplenia w niniejszej sprawie oceniane było wypowiedzenie, dokonane na tle konfliktu, istniejącego między powódką a jej przełożonym. Kluczowe znaczenie ma zatem dla sprawy, że konflikt taki wystąpił oraz, że u jego źródeł leżały zachowania powódki.

Można rozumieć, że zachowania powódki stanowiły wynik nieprawidłowości, jakie w jej ocenie występowały w pracy komórki organizacyjnej, w której była zatrudniona. Pracownik musi jednak umieć postawić granicę między taką krytyką a należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Jak trafnie stwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, pracownik pozostaje w stosunku pracy zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki.

Dlatego rozumiejąc, że intencją powódki pozostawało sygnalizację i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzegła wokół siebie, nie można zaakceptować podjętych przez nią działań kreujących konflikt albo polegających na niewykonaniu obowiązków pracowniczych. Tak bowiem należy kwalifikować odmowę wykonania poleceń w określonym terminie albo negatywne oceny działań interesantów; oceny wyrażone publicznie a nieuzasadnione. W tę sekwencję działań wpisują się także podejrzenia braków w dokumentacji, połączone z negatywnymi ocenami i sugestiami, jakoby uzupełnień tych braków dokonano w sposób nieformalny. Zgromadzone w sprawie zeznania świadków potwierdziły, że to powódka zachowywała się w sposób konfliktogenny; zarzutów tego rodzaju nie można natomiast było postawić jej przełożonemu.

Tymczasem postawiony przez stronę powodową zarzut naruszenia art. 45 k.p. – w połączeniu z zarzutem naruszenia art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. – dotyczy pominięcia wniosków dowodowych, które miały wykazać istnienie nieprawidłowości w funkcjonowaniu pozwanego. Sąd Okręgowy słusznie jednak uchylił się od badania tych okoliczności. Można i należy podkreślić, że zgodnie z art. 217 k.p.c. dowodzeniu podlegają jedynie te fakty, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Wypada podkreślić, że nie jest rolą sądu pracy ocena, czy pracodawca w sposób prawidłowy prowadzi swoją działalność. Trafnie Sąd Okręgowy ograniczył się w swym badaniu do istnienia konfliktu między powódką a przełożonym i jego przejawów. Te właśnie okoliczności nie tylko wystarczały, ale były także jedynymi dopuszczalnymi okolicznościami w badaniu zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Z powyższych względów, a także mając na uwadze treść art. 398³ § 3 k.p.c. nie można w ramach badania niniejszej sprawy ze skargi kasacyjnej, dopatrzeć się trafności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Poza zakresem rozpoznania pozostawił także Sąd Najwyższy, przytoczony jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania, zarzuty niezastosowania wobec powódki procedury oceny okresowej w rozumieniu art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223 poz. 1458 ze zm.). Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Przepis art. 27 ust. 1 pragmatyki samorządowej nie został ujęty w podstawach skargi. Jako norma prawa materialnego nie stanowi on podstawy nieważności postępowania, nie może zatem zostać oceniony z urzędu przez Sąd Najwyższy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.