

Sygn. akt I PK 298/05

POSTANOWIENIE

Dnia 17 stycznia 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. O.
przeciwko Ośrodkowi Hotelowo - Wypoczynkowemu Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w T.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 stycznia 2006 r.,
kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w K.
z dnia 26 stycznia 2005 r., sygn. akt III APa .../04,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Uzasadnienie

W kasacji powódki J. O. od wyroku Sądu Apelacyjnego w K. - Wydziału III Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 stycznia 2004 r., pełnomocnik skarżącej podniósł następujące zarzuty: 1/ błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 17 i 30 § 4 k.p. wskutek przyjęcia, że pracodawca nie miał obowiązku przeszkolenia powódki na wyznaczonym stanowisku pracy i w związku z nieznajomością programu komputerowego "Gość" przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę leżała po jej stronie, 2/ naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskutek jednostronnej i nieobiektywnej oceny materiału dowodowego, sprzecznej z zasadami prawa pracy, logiki i doświadczenia życiowego. Za przyjęciem kasacji do rozpoznania przemawia „konieczność korygowania takiej linii orzeczniczej sądów pracy, która polegać by miała na aprobowaniu drastycznie nierównoprawnych

relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem”, któremu pracodawca może dowolnie zmieniać warunki pracy na nowym stanowisku, bez ponoszenia odpowiedzialności za przygotowanie pracownika do takiej pracy. „Zaskarżone orzeczenie wpisuje się w optykę antypracowniczego kształtowania relacji w ramach stosunku pracy”, co jest sprzeczne z podstawowymi zasadami polskiego prawa pracy, „jak i orzecznictwa unijnego, którego charakter nie powinien być ignorowany”. Skarżąca domagała się uchylecia „oraz zmiany” zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa, a także zasądzenia od pozwanej poniesionych kosztów procesu. W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że Sąd Apelacyjny przemilczał, że od 22 maja do 9 września 2003 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a wymagana od niej znajomość programu komputerowego, który nie był prosty, ponieważ nie potrafił go obsługiwać nawet dyrektor hotelu, nie uzasadniała wypowiedzenia jej umowy o pracę, ponieważ przyczyna ta „została wykreowana przez pracodawcę z jego własnej woli”. Ponadto systematyczne działania nękające w celu wyeliminowania powódki z zespołu pracowników potwierdzały to, że nieuzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z jej rzekomej winy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Apelacyjny uznał, że powódka - pomimo zatrudnienia od 1 lutego 2003 r. na stanowisku kierownika recepcji pozwanego Ośrodka Hotelowo-Wypoczynkowego Spółki z o.o. w T. - nie nauczyła się do września 2003 r. obsługi programu komputerowego „Gość” i z braku tej zawodowej umiejętności nie potrafiła obsłużyć gości hotelowych kończących pobyt w tym Ośrodku podczas nieobecności recepcjonistki. Wprawdzie pozwany nie wyznaczył powódce terminu do nauki tego programu ani nie wskazał osoby, która miała przyuczyć powódkę, to nie oznaczało to, iż brak takich umiejętności „miał trwać ciągle”. Strona pozwana nigdy nie organizowała specjalnych szkoleń dla pracowników recepcji, którzy wzajemnie przekazywali sobie podstawy obsługi programu „Gość” i w taki sposób miała go przyswoić powódka, która będąc przełożoną recepcjonistek powinna znać obsługę tego podstawowego programu pracy recepcji i miała wystarczająco dużo czasu na opanowanie programu, który powinna znać z racji zajmowanego stanowiska pracy.

Takie ustalenia i oceny prawne Sądu Apelacyjnego mieszczą się w granicach swobodnej sędziowskiej oceny zebranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c.). Nie mogły ich podważyć podniesione dopiero w kasacji nowości faktyczne lub dowodowe (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.), o których przecież nie wspomina uzasadnienie zaskarżonego wyroku, jakoby powódka była okresowo niezdolna do pracy, czy też że tego programu komputerowego nie znał dyrektor hotelu. Powinno być oczywiste, że pracownik zajmujący stanowisko kierownika recepcji hotelowej powinien mieć lub niezwłocznie uzyskać podstawowe umiejętności zawodowe do pełnienia takiej funkcji kierowniczej, niezbędne do prawidłowej realizacji zadań tej jednostki organizacyjnej strony pozwanej, w tym do nadzorowania pracy podległego personelu recepcjonistek. Powódka miała świadomość takich powinności pracowniczych, a jej „wola występowania w roli gospodarza hotelu” ograniczona do witania lub żegnania gości, których wszakże nie potrafiła obsłużyć w związku zakończeniem pobytu hotelowego, jednoznacznie dyskwalifikowała ją do dalszego zajmowania stanowiska kierownika recepcji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia kasacji do rozpoznania jako oczywiście bezzasadnej na podstawie stosownych do rozpoznania wniesionej kasacji art. 393 § 1 pkt 3 w związku z art. 393⁷ § 1 k.p.c.