



Sygn. akt I PK 239/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)  
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. S.  
przeciwko Centrum [...] w A.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 30 stycznia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 25 maja 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną i zarządza od skarżącej na rzecz  
pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu  
kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w K. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 maja 2017 r. zmienił zaskarżony przez pozwanego pracodawcę Centrum [...] w A. pkt I wyroku Sądu Rejonowego w K. IV Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 2016 r., przywracający powódkę M. S. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanym Centrum, w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.529,75 zł tytułem odszkodowania, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy, a także oddalił apelację pozwanego w pozostałej części.

W sprawie tej Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 2 stycznia 1985 r. Od 1 listopada 1998 r. do 31 marca 2014 r. pracowała na stanowisku kierownika - starszego instruktora kultury i wypoczynku w Wiejskim Domu Kultury (WDK) w Z., a od 1 kwietnia 2014 r. na stanowisku starszego instruktora kultury i wypoczynku w Dziale Instruktorów CKiW w WDK w I.. W ostatnim okresie zatrudnienia była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.843,25 zł. Powódka była członkiem zakładowej organizacji związkowej NSZZ „[...]” przy pozwanym Centrum.

W pozwanej placówce powódka była jedynym instruktorem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, podczas gdy pozostali instruktorzy zajęć pracowali na podstawie umów zlecenia. Do zakresu czynności powódki należało m.in. prowadzenie zajęć, opieka nad zespołami i kołami zainteresowań w placówkach, przyjmowanie i rozliczanie wpłat gotówkowych, odpowiedzialność za prawidłowe rozliczanie przyjmowanych wpłat na kasę fiskalną, nadzór nad majątkiem pozwanego, ponadto do zadań powódki jako kierownika placówki w I., należało nadzorowanie instruktorów prowadzących zajęcia. Powódka miała wgląd do dokumentacji takich zajęć i w końcu każdego miesiąca była zobowiązana do potwierdzenia deklarowanej i wykonanej miesięcznej liczby godzin instruktorskich na podstawie dziennika zajęć każdego z instruktorów. Powódka podlegała służbowo kierownikowi Działu Instruktorów (T. K.).

We wrześniu 2014 r. nowy dyrektor pozwanego – A. W. na spotkaniu z podległymi pracownikami wydała ustne polecenie prowadzenia przez instruktorów zajęć w podległych jej placówkach kultury nie tylko dzienników zajęć, ale także list obecności, które miały podpisywać osoby uczestniczące w organizowanych zajęciach. Polecenie to było wydane w celu uzyskania rzetelnego obrazu zajęć oraz

ich prawidłowego rozliczania według przygotowania się do projektów unijnych, które wymagają szczegółowego i wszechstronnego rozliczania pozyskanych środków, choć u pozwanej takie projekty nie były ówczesznie jeszcze realizowane. W dziennikach zajęć nie było wydzielonej odrębnej rubryki przeznaczonej na podpisy uczestników zajęć. Takie listy miały być sporządzane osobno i dołączane do dzienników zajęć. O obowiązku prowadzenia list obecności przypominała podległym pracownikom kierownik Działu Instruktorów. Pracownicy pozwanego dyskutowali nad poleceniem nakazującym uzyskiwanie podpisów uczestników zajęć, narzekając na uciążliwość i „czasochłonność” takiej procedury i problemy z podpisami uczestników zajęć, którymi często są małe dzieci, i brak adekwatnego wzoru dziennika zajęć.

Powódka jako jedyna z adresatów nie dostosowała się do ustnego polecenia i uporczywie nie dołączała list z podpisami uczestników do dzienników prowadzonych przez nią zajęć, podczas gdy wszyscy pozostali instruktorzy realizowali od września 2014 r. takie polecenie dyrektora. Tymczasem powódka nie prowadziła list obecności, które były dla niej „problematyczne”, a decyzję dyrektora o obowiązku prowadzenia takich list „odebrała jako luźne zalecenie, a nie jak służbowe polecenie”, choć w dziennikach zajęć odnotowywała liczby dzieci uczęszczających na zajęcia. Dopiero po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwany pracodawca opracował i wydał zarządzenie nr [...] w sprawie wprowadzenia regulaminu uczestnictwa i rozliczania zajęć lub warsztatów organizowanych w placówkach pozwanego, które weszło w życie z dniem 30 września 2015 r. Do tego zarządzenia wydano załączniki nr 2 i 3, zawierające wzory karty miesięcznej zajęć i „karty warsztatów”, w których były rubryki przeznaczone na podpisy uczestników zajęć.

Wszystkie zajęcia prowadzone przez powódkę były bezpłatne, ale wysokość wynagrodzenia części instruktorów była uzależniona od „ilości wpłat uczestników, części - od ilości godzin przepracowanych zajęć”. Koszty zajęć instruktorów rozliczane były na podstawie przedkładanych rachunków i „kserokopii strony dziennika przez nich prowadzonego, na której wpisana była data, czas prowadzenia zajęć, ilość uczestników”. Listy obecności nigdy nie były „przedkładane do rozliczenia księgowości, gdyż podpis na liście obecności nie był

równoznaczny z wpłatą za zajęcia”. Dopiero od września 2015 r. do księgowości pozwanego są przekazywane listy obecności „z potwierdzeniem wpłaty”.

Powódka, co do zasady potwierdzała prowadzenie zajęć przez instruktorów, w tym liczbę godzin, które deklarował i przepracował instruktor według dzienników instruktorów prowadzących zajęcia. „Zdarzało się również, że takich potwierdzeń nie było w zeszytach instruktorów. Wpłaty dokonywane przez uczestników płatnych zajęć prowadzonych przez innych instruktorów powódka ewidencjonowała w prowadzonym na własny użytek specjalnym zeszycie. Wynikało z niego, który uczestnik zapłacił i jaką kwotę”. Jeżeli rodzice dziecka uczęszczającego na zajęcia dokonywali zaległych wpłat, to powódka odnotowywała je „w zeszycie” i na tej podstawie dokonywała rozliczeń z księgowością. Takie zeszyty prowadzili również inni instruktorzy, którzy w podobny sposób rozliczali się z księgowością, przekazując tam otrzymane od uczestników zajęć środki pieniężne. Zeszyt ten nie był przedkładany księgowości, ale stanowił informację dla instruktora, który wiedział, kto zalega z wpłatą na podstawie danych o wpłatach z zeszytu. Żaden z instruktorów nie zgłaszał zastrzeżeń co do nieprawidłowo wyliczonego wynagrodzenie i „nikt nigdy nie kwestionował rachunków przedkładanych przez tych instruktorów”.

Przed powołaniem nowego dyrektora pozwanego „nie sprawdzano czy wpłaty uczestników są dokonywane w terminie i czy w ogóle mają miejsce. Regulowanie tych kwestii rozpoczęło ustne polecenie prowadzenia list obecności”. W związku z przejściem powódki z placówki w Z. do placówki w I. nie były przeprowadzone formalnie inwentaryzacje w tych placówkach, a powódka otrzymała zgodę na przeniesienie z placówki w Z. do placówki w I. reflektora, projektora i strojów. W grudniu 2014 r., podczas spisu z natury przeprowadzonego w placówce w I. stwierdzono m.in. brak strojów w ilości 15-20 sztuk, reflektora i projektora. W związku ze stwierdzonymi brakami wyposażenia dyrektor pozwanego przeprowadziła doraźnie kontrolę prawidłowości wykonywania przez powódkę swoich obowiązków, a po zapoznaniu się z dziennikami zajęć stwierdziła, że nie były one kompletne, gdyż nie zawierały wymaganych list obecności. Powódka nie była wezwana do wyjaśnienia przyczyn niekompletnej dokumentacji.

Odnosząc się do „sprawy zaginionych przedmiotów”, powódka oświadczyła,

że projektor oddała do naprawy serwisantowi (C. M.), z którego usług pozwana czasami korzystała, który wszakże oświadczył, iż nigdy nie otrzymał takiego sprzętu do naprawy. Na usprawiedliwienie swojego „przekłamania” powódka wskazała obawę („strach”) przed rozmową z dyrektorem w okresie, w którym zwolniono z pracy 16 osób, oraz że „panowała atmosfera zastraszenia i powódka obawiała się zwolnienia z pracy”. Podczas kolejnego spotkania z dyrektorem pozwanej powódka podpisała oświadczenie, że reflektor i rzutnik znajdują się u niej w domu, a „zaległości w zestawieniu kosztów i wpłat za zajęcia za listopad i grudzień 2014 r. uzupełni do poniedziałku 26 stycznia 2015 r., oraz że uzupełni wpłaty za zajęcia w listopadzie i grudniu 2014 r.”. Zaginione projektor multimedialny, reflektor i inne przedmioty zostały odnalezione w placówce, ale projektor i reflektor zostały tam przywiezione z domu powódki, która sporządziła oświadczenie o ich odnalezieniu. Ponadto przyznała, że zapomniała o obowiązku prowadzenia dzienników zajęć, ale „nie była proszona o wyjaśnianie żadnych kwestii związanych z niekompletną dokumentacją i nie była proszona o zeszyty prowadzone na swój użytek. Zaginione stroje ostatecznie zostały znalezione przez w placówce w Z. w kąciu kuchennym”. Z projektora multimedialnego oraz rzutnika powódka korzystała poza pracą w placówce w I., także przy organizowaniu przedsięwzięć kulturalnych poza obowiązkami pracowniczymi. Na taką możliwość korzystania ze sprzętu należącego do pozwanej w wydarzeniach kulturalnych, które nie były prowadzone przez stronę pozwaną, wyraziła zgodę dyrektor A. W., a do zakończenia zatrudnienia powódki powszechną praktyką u pozwanej było nieformalne wypożyczanie sprzętu przez pracowników pozwanej innym placówkom kulturalnym, który był wykorzystywany przy organizacji różnych przedsięwzięć kulturalnych, w tym projektor multimedialny był wykorzystywany przy spektaklach organizowanych w kinie w A.. Po ustaniu zatrudnienia powódki wprowadzony został przez pracodawcę obowiązek wystawiania rewersów na wypożyczany sprzęt.

Pismem z dnia 23 stycznia 2015 r., nazwanym „Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę” pracodawca powódki zawiadomił Zakładową Organizację Związkową NSZZ [...] o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., wskazując, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych świadczących o „skrajnej nieodpowiedzialności pracownika, braku podstawowej dbałości o interes pracodawcy i jego mienia, lekceważeniu podstawowych obowiązków pracowniczych oraz sprzeniewierzeniu na szkodę pracodawcy środków finansowych pobranych od osób trzecich z tytułu prowadzonej działalności statutowej”.

W dniu 27 stycznia 2015 r. doręczono powódce pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując na: „1. niestosowanie się do wymogów zawartych w rozdziale VI pkt 4 tiret 16 Regulaminu Organizacyjnego Centrum [...] w A. wprowadzonego zarządzeniem nr [...] z 27 października 2014 r. przez niedopełnienie obowiązku ewidencjonowania prowadzonych przez powódkę zajęć w sposób ustalony przez pracodawcę, przez prowadzenie listy uczestników zajęć z ich podpisami potwierdzającymi uczestnictwo w zajęciach, co skutkuje brakiem możliwości zweryfikowania faktu prowadzenia takowych zajęć, czasu i miejsca ich prowadzenia, ilości osób uczestniczących w zajęciach oraz rozliczania kosztów organizacji i prowadzenia zajęć; 2. nierozliczenie się ze środków finansowych pobieranych od osób uczestniczących w zajęciach z tytułu organizacji i prowadzenia zajęć; 3. zaniechanie przyjmowania i ewidencjonowania wpłat środków finansowych pobieranych od osób uczestniczących w zajęciach przy zastosowaniu w tym celu kasy fiskalnej zainstalowanej w WDK I.; 4. brak nadzoru, koordynacji i ewidencjonowania pracy podległych instruktorów prowadzących zajęcia na podstawie umowy zlecenia w sposób ustalony przez pracodawcę, przez prowadzenie listy uczestników zajęć z ich podpisami potwierdzającymi uczestnictwo w zajęciach, co skutkuje brakiem możliwości zweryfikowania faktu prowadzenia takowych zajęć, czasu i miejsca ich prowadzenia, ilości osób uczestniczących w zajęciach oraz przychodu należnego pracodawcy z tytułu organizacji i prowadzenia zajęć; 5. rozdysponowanie na szkodę pracodawcy mieniem przekazanym na stan WDK I. wykazanym na załączniku do niniejszego oświadczenia przez bezprawne usunięcie go z terenu WDK I. i wydanie nieokreślonym osobom i w niewiadomym celu, a następnie zwrócenie go dopiero na żądanie pracodawcy sformułowane w wyniku uprzednio przeprowadzonej kontroli, która wykazała niedobory w majątku jednostki; 6. podawanie

nieprawdziwych okoliczności dotyczących losów projektora przekazanego na stan WDK I., który został przez powódkę wydany poza teren WDK I. nieznanym osobom i w niewiadomym celu, przez złożenie oświadczenia, że został on rzekomo przekazany do naprawy w zakładzie „M. – C. M.” ul. K. [...], [...] A., podczas gdy serwis zaprzeczył, aby kiedykolwiek odbierał od powódki urządzenie do naprawy, a powódka nie dysponuje żadnym dokumentem potwierdzającym oddaniem go do serwisu; 7. bezprawne uznanie reflektora przekazanego na stan WDK, jako mienia stanowiącego własność powódki, będącego rzekomo uzyskaną przez powódkę nagrodą w konkursie, podczas gdy konkurs wygrał pracodawca powódki, a uzyskana w konkursie nagroda jest mieniem pracodawcy, którym powódka bezprawnie rozporządziła na rzecz nieznanymi osobom i w niewiadomym celu, po czym zwróciła je dopiero po wykazaniu niedoboru w trakcie kontroli”. Do oświadczenia dołączono listę środków trwałych, odnoszącą się do przyczyny nr 5. Pracodawca wskazał, że o wskazanych powódce przyczynach rozwiązania umowy o pracę powziął wiadomość w podczas dokonywania czynności sprawdzających w dniach 20 i 22 stycznia 2015 r., które świadczą o skrajnej nieodpowiedzialności, braku podstawowej dbałości o interes pracodawcy i jego mienia, lekceważeniu podstawowych obowiązków w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej z wykonywaniem obowiązków pracowniczych oraz sprzeniewierzeniu na szkodę pozwanej środków finansowych pobranych od osób trzecich z tytułu prowadzonej działalności statutowej, co wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W takim stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że nie wszystkie wskazane powódce przyczyny rozwiązania umowy o pracę były skonsultowane z reprezentującą powódkę zakładową organizacją związkową w sposób wymagany przez art. 52 § 3 k.p. Ponadto część przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazanych w piśmie pracodawcy nie była prawdziwa, a żadna z nich nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, choć polecenie nowego dyrektora pozwanego były stanowcze i realizowali je wszyscy instruktorzy, poza powódką. W dacie zwolnienia powódki z pracy „system ewidencjonowania wpłat uczestników zajęć i rozliczania tych wpłat, a także zasady wypożyczenia sprzętu pracodawcy innym placówkom były niedoskonałe, nie było jasnych i

czytelnych reguł w tym zakresie, co nie może obciążać powódki, która będąc wieloletnim pracownikiem strony pozwanej działała w oparciu o dotąd praktykowane reguły w sytuacji, gdy nigdy wcześniej nie było kierowanych do niej zarzutów w związku z taką praktyką”. Dlatego, jeżeli „nowy dyrektor chciał zmienić reguły funkcjonowania pewnych instytucji w zakładzie pracy, w której być może nie było prawidłowej polityki odnośnie kontroli wpłacania kwot przez uczestników zajęć, winien zarządzać czytelne nowe reguły w tym zakresie, np. przez polecenia na piśmie, zmiany aktów wewnętrznych, jak również wyznaczać stosowny czas pracownikom na przyswojenie nowych zasad”. Wprawdzie zatem „powódka nie wykonywała prawidłowo pewnych swoich obowiązków, ale pracowała zgodnie z praktyką funkcjonującą wiele lat, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia ocenione zostało przez sąd ‘jako postąpienie zbyt surowe’ wobec powódki, gdyż to pracodawcę obciąża brak czytelnych reguł, co do prowadzenia list obecności, ewidencjonowania środków przyjmowanych od uczestników zajęć, egzekwowania wpłat”. W konsekwencji stopień naruszenia obowiązków pracowniczych i rodzaj zawinienia nie uzasadniał zwolnienia powódki w trybie dyscyplinarnym, którą Sąd pierwszej instancji przywrócił do pracy.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki 8.529,75 zł tytułem odszkodowania, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd ten także ocenił, że wprawdzie doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych wskutek niewykonania ustnego polecenia służbowego prowadzenia list uczestników zajęć z ich podpisami czy podania nieprawdziwych informacji o zaginionym sprzęcie pozwanego, które „nie nosiły znamion ciężkich” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz nie były „skutkiem jej winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa”. Tym niemniej „niewykonywanie przez kilka miesięcy polecenia służbowego, które było wykonywane przez pozostałych instruktorów, nieterminowe i niewłaściwe rozliczenia z pracodawcą pobranych od uczestników zajęć w WDK należności, a także świadome podanie przez powódkę dyrektorowi strony pozwanej nieprawdziwej informacji o tym, gdzie znajduje się poszukiwany przez wszystkich sprzęt” stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych „co najmniej przez niedbalstwo lub lekkomyślność powódki”, tym bardziej że to



pracodawca wydaje polecenia, których powódka nie powinna podważać. Ponadto „listy z podpisami uczestników są w sensie faktycznym” jedynym dowodem na rzetelność prowadzenia zajęć, rozliczania się przez ich uczestników z należnych opłat oraz wymaganym do zapłaty za prowadzone zajęcia. Dlatego uwzględnienie wybranego przez powódkę roszczenia o przywrócenie jej do pracy nie było celowe, gdyż rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uzasadnione, ale zostało dokonane przy niewłaściwym dobrze trybu jej rozwiązania „w zwykłym trybie wypowiedzenia umowy o pracę”. Taka ocena odnosiła się także do poświadczenia przez powódkę nieprawdy o przyczynie braku sprzętu pracodawcy (projektora), który podlegał pieczy powódki, a który miała oddać do serwisu, a według ostatecznej wersji odnalazła w swoim mieszkaniu. Jakkolwiek można przyjąć, że motywy tego „kłamstwa nieco łagodzą surowość oceny jej postępowania wobec pracodawcy, to na pewno jednak uzasadnione jest twierdzenie, że pracodawca - którego dyrektora powódka oszukała - miał w sytuacji ujawnienia tego rodzaju zachowania i kilku innych uchybień powódki, podstawy do uzasadnionego, definitywnego zakończenia stosunku pracy z powódką przez rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, tyle tylko, że w zwykłym trybie”. Takie okoliczności doprowadziły do utraty zaufania do powódki i sprawiały, że jej przywrócenie do pracy było niecelowe, w miejsce którego Sąd drugiej instancji odwoławczy zasądził odszkodowanie na podstawie art. 56 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., oddalając powództwo o przywrócenie do pracy oraz apelację pozwanego w „pozostałej części”.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i ustalenie, że przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach było niecelowe „jedynie w wyniku oceny, że niektóre zachowania powódki ustalone na tle podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy, choć nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika, uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę - bez rozważenia z punktu widzenia kryterium celowości przywrócenia do pracy”; 2/ art. 94 pkt 9 i art. 100 § 1 k.p. „poprzez brak zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., czyli brak stwierdzenia, że dokonanie rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1

k.p., pomimo braku zawinionego i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dodatkowo z naruszeniem art. 52 § 3 k.p., stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy do sprawiedliwej i obiektywnej oceny pracownika i wyników jego pracy oraz obowiązku starannego i sumiennego - wykonywania obowiązków - przez pracownika dokonującego za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy"; 3/ art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2, art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 23 k.c. poprzez „brak uwzględnienia, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., także wobec niespornej treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, pomimo braku zawinionego i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, stanowi także naruszenie dóbr osobistych pracownika, co powinno być rozważone przy ocenie kryterium celowości przywrócenia do pracy z art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.”.

W ramach kasacyjnej podstawy procesowej skarżąca zarzuciła wadliwe zastosowanie art. 328 § 2 *in fine* k.p.c. „poprzez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego jakie znaczenia ma dla sentencji wyroku art. 8 k.p., który pojawia się w jednym zdaniu uzasadnienia”, a także naruszenie art. 382 k.p.c. poprzez nierozważenie, przy stosowaniu art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. całości materiału zebranego w sprawie i pominięcie jego części, co doprowadziło do orzeczenia wbrew stanowi faktycznemu”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Dla porządku należało mieć na uwadze istotne kwestie proceduralne,

w tym to, że w apelacji strony pozwanego był zawarty wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji „przez uznanie za niecelowe przywracanie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania zgodnie z dyspozycją art. 45 § 2 Kodeksu pracy”. W ten sposób powódka uzyskała wiedzę o apelacyjnym wniosku usprawiedliwiającym zastosowanie dyspozycji tego przepisu (w związku z art. 56 § 2 k.p.). Dlatego Sąd drugiej instancji nie miał potrzeby ani tym bardziej procesowego obowiązku „uprzedzania” o możliwości uwzględnienia wnioskowanego w apelacji pozwanego sposobu orzekania na podstawie wymienionych przepisów prawa pracy, gdy prawidłowo zasądził odszkodowanie w miejsce zaskarżonego apelacją strony pozwanej przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ponadto odmienne (przeciwnie) kasacyjne oczekiwanie na uprzedzenie skarżącej o możliwości reformatoryjnego wyrokowania przez Sąd drugiej instancji nie było potrzebne, ani tym bardziej wymagane, ale okazało się bezpodstawne i bezzasadne także dlatego, że Sądy obu instancji oparły swoje orzeczenia na *prima facie* kontrowersyjnie „tolerancyjnej” wykładni art. 52 § 1 k.p.

Wprawdzie w skardze kasacyjnej zostały podniesione rozmaite kontrowersje interpretacyjne i jurysdykcyjne dotyczące możliwości „alternatywnego” orzeczenia o odszkodowaniu w razie ustalenia, że wybrane przez pracownika żądanie przywrócenia do pracy było niemożliwe, a w przypadku skarżącej powódki niecelowe (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.), ale takie potencjalnie sporne kwestie interpretacyjne rozmięły się całkowicie z miarodajnymi ustaleniami faktycznymi oraz ich negatywną subsumcją prawną pod dyspozycje art. 52 § 1 pkt 1 k.p., która - w ocenie Sądu Najwyższego - była kontrowersyjna, a nawet nieuprawniona i tylko brak kasacyjnego zaskarżenia wyroku Sądu drugiej instancji przez stronę pozwaną oraz zakaz orzekania na niekorzyść strony skarżącej (art. 381 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.) sprawił, że Sąd Najwyższy nie zreformował zaskarżonego wyłącznie przez powódkę wyroku Sądu Okręgowego.

Ze względu na zaskarżenie wyroku Sądu drugiej instancji tylko przez powódkę, ale także konstytucyjny wymóg sprawiedliwego wyrokowania Sąd Najwyższy jedynie incydentalnie sygnalizuje, że poczynione w sprawie miarodajne

ustalenia faktyczne, tj. niewykonywanie przez kilka miesięcy polecenia służbowego nowego dyrektora, które było wykonywane przez wszystkich pozostałych instruktorów, nieterminowe i niewłaściwe rozliczanie się z pracodawcą z pobranych od uczestników zajęć w WDK należności, a także świadome podanie przez powódkę „nieprawdziwej informacji o tym, gdzie znajduje się poszukiwany przez wszystkich sprzęt stanowiący mienie pracodawcy, którego brak ujawniony został w kierowanej przez powódkę placówce strony pozwanej i który ostatecznie powódka znalazła u sienie w domu” w sposób wystarczający wyczerpywały znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i to z ewidentnie kwalifikowanej winy powódki na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dlatego dokonana przez Sądy obu instancji (negatywna) subsumcja ujawnionych ustaleń faktycznych Sądów obu instancji pod dyspozycje tego przepisu prawa pracy była *prima facie* jurysdykcyjnie wątpliwa, co potwierdzały także liczne prawidłowe konstatacje Sądu drugiej instancji, który ostatecznie kontrowersyjnie ocenił, że ujawnione „rzeczywiste uchybienie przez powódkę kilku obowiązkom pracowniczym” o istotnym znaczeniu dla sumiennego i starannego realizowania stosunku pracy, jakoby nie nosiły „znamion winy umyślnej lub przesłanek uzasadniających stwierdzenie, że były one następstwem rażącego niedbalstwa powódki”. Równocześnie w zreformowanym wyroku Sąd ten uznał, że w ujawnionych okolicznościach sprawy stosunek pracy mógł być rozwiązany w innym („zwykłym”) trybie wypowiedzenia, w tym ze względu na usprawiedliwioną utratę zaufania pracodawcy do powódki, która między innymi posługiwała się „kłamstwem przy wyjaśnianiu miejsc gdzie poszukiwane i poddane jego pieczy mienie się znajduje”. Tymczasem nie powinno podlegać kwestii, że świadome i uporczywe („kilkumiesięczne”) niewykonywanie („sabotowanie”) przez skarżącą powódkę polecenia nowego dyrektora pozwanego, który zmierzał do sanacji nieprawidłowych „praktyk” braku dokumentowania prowadzonych przez instruktorów zajęć, co Sąd drugiej instancji ocenił „w sensie faktycznym” jako jedyny środek dowodowy pozwalający pozwanemu pracodawcy ustalać i weryfikować rzetelność zasad odpłatności za realizowane usługi kulturalno-wypoczynkowe i temu poleceniu podporządkowali się wszyscy poza skarżącą pracownicy, w sposób oczywisty wyczerpywały znamiona ciężkiego naruszenia i to z ewidentnym zamiarem

bezpośrednim umyślnego ignorowania istotnego polecenia pracodawcy przez powódkę, która naruszała podstawowe obowiązki pracownicze w ujawniony sposób usprawiedliwiający rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń pracodawcy, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę. Oznacza to, że pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy dotyczących uzgodnionej pracy, który nie wymaga dalszej ani nie zależy od regulaminowej konkretyzacji, która dookreśla formę i sposób dokumentowania wykonania istotnego polecenia nowego dyrektora strony pozwanej zmierzającego do naprawy „bałaganu” organizacyjnego i usunięcia uzasadnionych wątpliwości w kwestiach rozliczeń finansowych środków pozyskiwanych od uczestników częściowo odpłatnych zajęć. Krytyczna ocena powinna odnosić się także do „poświadczenia przez powódkę nieprawdy o przyczynie braku na terenie WDK sprzętu pracodawcy, który podlegał pieczy powódki, a który miała oddać do serwisu, a według ostatecznej wersji - podanej po ujawnieniu jej kłamstwa - odnalazła w swoim mieszkaniu”.

Równocześnie takie okoliczności potwierdzały ocenę o kwalifikowanej utracie zaufania pozwanego pracodawcy do skarżącej w sposób usprawiedliwiający prawidłowe ustalenie o niecelowości przywrócenia jej do pracy na stanowisku wymagającym zaufania do pracownika. Takiego wymogu nie spełniała skarżąca już i przede wszystkim dlatego, że przez okres „kilku miesięcy” świadomie i umyślnie ignorowała istotne polecenie pracodawcy wymagane do sanacji nieprawidłowych praktyk w zakresie dokumentowania przebiegu i odpłatności za realizowane zadania pozwanej placówki kulturalno-wychowawczej, która ponadto „poświadczała nieprawdę” co do miejsca poszukiwanego sprzętu, który bez podstawy prawnej uznawała za własny lub przeznaczony do potencjalnego użyczenia innym pracownikom do wykorzystania nie tylko do realizacji celów statutowych lub służbowych pozwanego pracodawcy.

Z powodu kasacyjnego zaskarżenia wyroku Sądu drugiej instancji tylko przez powódkę i kategorycznego zakazu orzekania na jej niekorzyść Sąd Najwyższy był zwolniony od dalszej merytorycznej krytyki orzeczeń Sądów obu instancji, które bezpodstawnie i bezzasadnie uznały, że kilkumiesięczne świadome

niewykonywanie polecenia pracodawcy dotyczącego umówionej pracy przez skarżącą nie było sprzeczne z prawem lub tym bardziej z umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.) i któremu podporządkowali się inni pracownicy zajmujący takie same lub podobne stanowiska pracy jak skarżąca, co usprawiedliwiało uwzględnienie choćby jednego z roszczeń z art. 56 k.p. Wprawdzie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji odwołał się do poglądu zawartego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14 (OSNP 2016 nr 6, poz. 67), w którym była zawarta myśl, że odmowa przywrócenia od pracy z powołaniem się na niecelowość uwzględnienia takiego żądania „powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę”. Tymczasem rozwiązanie stosunku pracy w trybie niezgodnym z prawem pracy jest wadliwe i zawsze narusza przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 45 lub 56 k.p.), co nie uzasadnia jurysdykcyjnej akceptacji dla kontestowanej w skardze kasacyjnej „sanacji” bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na jej wypowiedzenie, z argumentacją, że pracodawca zastosował wprawdzie „niewłaściwy dobór trybu rozwiązania umowy o pracę”, ale skoro mogła być ona rozwiązana w „zwykłym” trybie wypowiedzenia, to przywrócenie do pracy jest niecelowe ze względu na utratę zaufania do pracownika. W tym zakresie należy mieć na uwadze, że wszystkie sądy orzekają na podstawie przepisów prawa, a nie na podstawie judykatury Sądu Najwyższego, która może lub powinna być interpretacyjnie wykorzystywana przy dokonywaniu prawidłowej subsumcji dokonanych konkretnych ustaleń faktycznych pod znajdujące zastosowanie normy prawa materialnego, których wszakże nie może zastępować już ze względu na różniące się ustalenia faktyczne, które nie zawsze poddają się jednej abstrakcyjnej wykładni prawa wymaganej do suwerennego i niezawisłego prawa każdego sądu dokonania zgodnego z prawem i sprawiedliwego osądu sporu (art. 45 § 1 Konstytucji RP). W przedmiotowej sprawie możliwość jurysdykcyjnego ustalenia przez Sąd drugiej instancji niecelowości przywrócenia zwolnionej na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 skarżącej do pracy na poprzednim stanowisku pracy i kontestowane w skardze kasacyjnej zasądzenie odszkodowania było usprawiedliwione nie tyle ze względu na występowanie przyczyn, które uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę,

ale z powodu kwalifikowanej i usprawiedliwionej utraty zaufania do skarżącej, która przez „kilka miesięcy” nie akceptowała i nie wykonywała stanowczego polecenia pozwanego pracodawcy o istotnym znaczeniu dla przebiegu i ustalenia zasad odpłatności za usługi kulturalno-wypoczynkowe świadczone przez instruktorów wymaganemu gronu odbiorców, którzy powinni potwierdzić udział w zajęciach podpisami „własnymi” lub składanymi przez opiekunów tych małoletnich uczestników, którzy jeszcze nie opanowali umiejętności podpisywania się. Oznaczało to, że o niecelowości przywrócenia skarżącej do pracy na poprzednich warunkach i kontrowersyjnym, choć niezaskarżonym przez pozwanego pracodawcę zasądzeniu odszkodowania, mogły przemawiać nie tylko rodzaj, rozmiar i czasokres świadomego, tj. umyślnego naruszenia przez skarżącą ustalonych przez Sąd drugiej instancji podstawowych obowiązków pracowniczych, ale jej kwalifikowany („skrajny”) brak odpowiedzialności za realizację wydanych jej poleceń i naruszanie pracowniczej powinności dbałości o interesy pracodawcy oraz jego mienia wskutek umyślnego zaniechania dokumentowania podpisami uczestników zajęć należytego wykonywania obowiązków instruktorskich, wymaganych do usunięcia wątpliwości w zakresie prawidłowego rozliczania środków finansowych pobranych od uczestników zajęć prowadzonych w ramach statutowej działalności strony pozwanej. Taki stan rzeczy usprawiedliwiał ustalenie przez Sąd drugiej instancji niecelowości przywrócenia skarżącej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy wskutek kwalifikowanej utraty zaufania, które bywa niezbędne do reaktywowania stosunku pracy.

Przy dokonywaniu krytycznej oceny naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez skarżącą trzeba mieć na uwadze, że placówki powołane do realizacji publicznych potrzeb lub zadań z zakresu kultury nie funkcjonują w interesie zatrudnionych w nich pracowników, ale przede wszystkim w interesie uczestników oferowanych zajęć, a zatrudnieni instruktorzy nie mają podstaw ani uprawnień do kontestowania stanowczych poleceń pracodawcy w zakresie rzetelnego sposobu świadczenia pracy. Wszystko to oznaczało, że ujawniony w przedmiotowej sprawie kwalifikowany rodzaj, rozmiar i czasokres naruszenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków pracowniczych może usprawiedliwiać sądową ocenę o niecelowości przywrócenia pracownika do

pracy ze względu na usprawiedliwioną i definitywną utratę zaufania, które jest niezbędne do przywrócenia na poprzednio zajmowane stanowisko pracy (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.). W takim stanie rzeczy także kasacyjny zarzut rzekomego naruszenia dóbr osobistych skarżącej, która świadomie naruszała podstawowe powinności pracownicze, był oczywiście bezpodstawny, bezzasadny i oczywiście chybiony.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., zasadzając od skarżącej należne pozwanemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.