

Wyrok z dnia 21 lutego 1997 r.
I PKN 15/97

W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia 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.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Wioletty G. przeciwko Polskim Kolejom Państwowym, Stacji Rejonowej G.-P. w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 8 października 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację w zakresie zarzutu opisanego w punkcie drugim (2), a w pozostałej części odrzucił kasację.

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

Pismem z dnia 24 stycznia 1996 r. PKP Stacja Rejonowa G.P. w G. wypowiedziała z dniem 29 lutego 1996 r. umowę o pracę zawartą na czas nie określony z Wiolettą G. - dyżurnym ruchu I klasy w Stacji Rejonowej G.P.

Od powyższego wypowiedzenia złożyła odwołanie Wioletta G. wnosząc o uznanie go za nieuzasadnione i przywrócenie jej do pracy. Zdaniem powódki była pracownikiem wyróżniającym się w pracy, gdyż dostrzegała i zgłaszała błędy popełnione przez innych pracowników zagrażające bezpieczeństwu ruchu pojazdów, a czyniła to zgodnie z § 13 ust. 1 i 2 regulaminu dotyczącego obowiązków pracowników kolejowych. Natomiast niezgodne z przepisami i ze stanem faktycznym były odpowiedzi, które otrzymywała od naczelnika Stacji Rejonowej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa wyjaśniając, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, brak życzliwości i uprzejmości z jej strony, wprowadzanie nerwowej atmosfery w kolejnych miejscach pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, wyrokiem z dnia 23 maja 1996 r. oddalił powództwo.

Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, gdyż zebrane dowody pozwalają na ustalenie, że jej postępowanie polegające na ciągłym podejrzywaniu innych pracowników, tendencyjnym ich kontrolowaniu mimo braku kompetencji, złośliwym wytykaniu błędów, składaniu doniesień wymagających wszczęcia postępowania służbowego, wprowadzaniu nie kończących się sytuacji konfliktowych i stresowych, stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 6 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło po przeniesieniu powódki do innego posterunku pracy i po przedstawieniu jej dwóch propozycji innej pracy, a także po zawiadomieniu pismem z dnia 12 stycznia 1996 r. wszystkich trzech działających w pozwanej Stacji organizacji związkowych, które nie zgłosiły sprzeciwu.

Od powyższego wyroku powódka złożyła rewizję, w której zarzucając niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz sprzeczność istotnych ustaleń z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa. Zdaniem powódki, Sąd Rejonowy nie rozważył tego, że w okresie pracy "rygorystycznie wykonywała swoje obowiązki" oraz że zwracając uwagę na uchybienia innych pracowników postępowała zgodnie z przepisami regulaminu, który ją do tego zobowiązywał. Ponadto Sąd Rejonowy bezkrytycznie ocenił zeznania świadków - tendencyjne i mające na celu pozbycie się powódki z pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 8 października 1996 r. oddalił rewizję podnosząc, że Sąd Rejonowy zebrał należycie materiał dowodowy. Dokonał jego oceny zgodnie z art. 233 § 1 KPC w związku czym nie budzą zastrzeżeń jego ustalenia co do tego, że postępowanie powódki wprowadzające nie kończąca się sytuację stresową, wynikającą z podejrzeń i nieuprawnionych kontroli w stosunku do współpracowników, nie mogło być dłużej tolerowane, głównie ze względu na bezpieczeństwo pracy na kolei, wymagającej dużej uwagi, koncentracji i szybkości podejmowania decyzji. Co się tyczy pominięcia przez Sąd Rejonowy zgłoszonego przez powódkę dowodu z opinii biegłych Sąd Wojewódzki uznał, że ocena zachowania się powódki w świetle przepisów prawa pracy i norm wewnątrzzakładowych (regulaminów) nie wymaga wiadomości specjalnych.

Od powyższego wyroku pełnomocnik powódki wniósł kasację opartą na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, polegającego na pominięciu zgłoszonych dowodów, co doprowadziło do niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, oraz obrazę art. 233 § 1 KPC polegającą na tłumaczeniu wszystkich wątpliwości na niekorzyść powódki, której postępowanie było zgodne z postanowieniami regulaminów obowiązujących na kolei.

Zdaniem wnoszącego kasację Sądy obu instancji pominęły wszystkie zalety powódki jako pracownika (kompetencje, dbałość o dobro zakładu pracy, kontynuowanie studiów w celu zdobycia lepszych kwalifikacji z myślą o zakładzie pracy), a także okoliczność, że świadkowie zeznając niekorzystnie o powódce kierowali się uczuciami niskimi (nienawiść, zawiść, zazdrość). Zatem to nie powódka naruszyła zasady współżycia społecznego. Poza tym, nie może być naruszeniem tych zasad postępowanie zmierzające do wprowadzenia dyscypliny pracy i egzekwowania obowiązkowości od pracowników. Jeżeli więc postępowanie powódki było podyktowane wyłącznie dobrem zakładu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę należało ocenić jako nieuzasadnione.

W konkluzji pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie obydwu zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gdyni, ewentualnie o zmianę zaskarżonych orzeczeń i uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Nie jest trafny zarzut, że Sądy obu instancji dopuściły się naruszenia art. 233 § 1 KPC i dlatego nieprawidłowo i z niekorzyścią dla powódki ustaliły stan faktyczny. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty, niepokój, zagrożenie koniecznego spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego

znaczenia intencje, jakimi pracownik się kierował. Co do tej zaś okoliczności Sąd Rejonowy przesłuchał wielu świadków na trzech rozprawach: dnia 27 marca 1996 r. - 1 świadka, dnia 8 maja 1996 r. - 10 świadków, dnia 15 maja 1996 r. - 4 świadków. Ich zeznania są jednoznaczne. Ponadto Sąd Rejonowy przesłuchał strony, przeprowadził dowód z Regulaminu obowiązków pracowników kolejowych oraz zasad i trybu pociągania pracowników kolejowych do odpowiedzialności służbowej, z instrukcji R-4 dla zawiadowców stacji, zastępców zawiadowców stacji i dyżurnych ruchu i dokumentów związanych z zatrudnieniem powódki. Warto zauważyć, że wśród przesłuchanych świadków byli także przedstawiciele Związków Zawodowych działających u strony pozwanej. Na podstawie tych właśnie dowodów Sąd Rejonowy ustalił, że zarówno w ostatnim jak i poprzednim miejscu pracy powódka swoją postawą stwarzała atmosferę napięcia i niepokoju, nie sprzyjającą pracy i prawidłowym stosunkom międzyludzkim. Po to więc, by przerwać zaistniałą sytuację, jak również ze względu na to, by dać powódce szanse ułożenia sobie poprawnych stosunków w innym miejscu pracy, pracodawca przeniósł ją w 1994 r. ze Stacji Ż.W. do Stacji G.P. Niestety, przeniesienie to nie spełniło pokładanych w nim oczekiwań.

Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy w obszernym uzasadnieniu przedstawił ustalony przez siebie stan faktyczny i ocenę dowodów, natomiast Sąd Rewizyjny dokonując kontroli instancyjnej nie znalazł podstaw do ich podważenia i podał motywy swego stanowiska. Również z punktu widzenia kontroli kasacyjnej zaskarżone orzeczenia nie nasuwają zastrzeżeń. Nie można zwłaszcza przyjąć, że zeznania wszystkich świadków podyktowane były niechęcią do powódki wypływającą z niskich pobudek oraz że wszyscy świadkowie źle wykonywali swoje obowiązki, wobec czego dążenia powódki do zwiększenia ich dyscypliny i odpowiedzialności były dla nich niewygodne. Taki punkt widzenia sprawy nie da się bowiem obronić w świetle zasad doświadczenia życiowego.

Nie znajdując zatem podstaw do uwzględnienia zarzutu, że Sądy obu instancji niewłaściwie i tendencyjnie oceniły materiał dowodowy (art. 233 § 1 KPC), Sąd Najwyższy w zakresie tego zarzutu (pkt 2) oddalił kasację. Gdy zaś chodzi o zarzut pominięcia zawnioskowanych przez powódkę dowodów (z opinii biegłych z dziedziny badania pisma i z dziedziny ruchu pociągów), co - jej zdaniem - spowodowało niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, to kasacja w tym zakresie (pkt 1) podlega odrzuceniu. Przyczyną powyższego rozstrzygnięcia jest okoliczność, że pełnomocnik powódki - wbrew wymaganiu art. 393³ KPC - nie podał podstaw kasacyjnych, to znaczy konkretnych przepisów prawa materialnego lub procesowego, które zostały naruszone (art. 393¹ KPC). To sprawia, że kasacja we wskazanej części jest niedopuszczalna i jako taka podlega odrzuceniu przez Sąd Najwyższy, skoro nie uczynił tego Sąd Wojewódzki.

Z tych względów i stosownie do art. 393¹² i art. 393⁸ § 1 KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====