

Wyrok z dnia 29 listopada 2000 r.

I PKN 85/00

Nieudzielenie przez pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego ze względu na zły stan zdrowia pomocy pracodawcy w zakresie dostępu do plików zakodowanych w komputerze, nie może stanowić elementu ocennego przy rozważeniu niecelowości przywrócenia do pracy pracownika zwolnionego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Bożeny R. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „P.M.” w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 25 lutego 1999 r. [...]

z m i e n i ł w ten sposób zaskarżony wyrok, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Sądu Pracy z dnia 23 października 1998 r. [...] i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki Bożeny R. kwotę 850 zł (osiemset pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego;

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki Bożeny R. kwotę 600 (sześćset złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi wyrokiem z dnia 23 października 1998 r. przywrócił Bożenę R. do pracy na poprzednich warunkach w Spółdzielni Mieszkaniowej „P.M.” w W. i zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 5.801,19 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. Ustalił, że powódka była zatrudniona w biurze zarządu pozwanej Spółdzielni od dnia 1 sierpnia 1996 r., najpierw

na czas określony jako specjalista do spraw ekonomicznych, potem na czas nieokreślony jako starszy specjalista do spraw ekonomicznych. W czerwcu 1997 r. została ukarana za spóźnienia do pracy, a w grudniu 1996 r. i lipcu 1997 r. została nagrodzona za dobrą pracę. Powódka za wiedzą i zgodą pracodawcy często pracowała po godzinach, a także zabierała pracę do domu. Swoje wyjścia w czasie godzin pracy wpisywała do stosownej ewidencji. Rozliczenia czasu pracy pracowników były dokonywane w następnym miesiącu. Tak powódka, jak i inni pracownicy Spółdzielni odbierali sobie lub odpracowywali różnice powstałe w czasie pracy. W lipcu 1997 r. powódka miała np. do odpracowania 2 godziny i 45 minut, a w sierpniu 1997 r. do odbioru 2 godziny i 30 minut.

Sąd Rejonowy ustalił również, że na dzień 28 sierpnia 1997 r. było zaplanowane posiedzenie rady nadzorczej Spółdzielni. Obowiązkiem powódki było przygotowanie analizy sytuacji ekonomicznej strony pozwanej za I półrocze 1997 r. i przedstawienie jej na posiedzeniu. Analizę tę powódka przygotowała w porozumieniu z główną księgową Elżbietą Z. na podstawie danych zawartych w komputerze, korzystając z programu Exel. Dnia 20 sierpnia 1997 r. powódka poczuła się źle (nadciśnienie) i udała się do lekarza. Nie skorzystała jednak z zaproponowanego przez niego zwolnienia i wróciła do pracy, by dokończyć czynności związanych z analizą i wydrukować materiał. Po zakończeniu pracy dyskietkę z opracowaniem oddała pracownicy Grażynie M. – starszemu specjalście do spraw samorządowych. Ponieważ samopoczucie powódki było nadal złe, wieczorem ponowiła wizytę u lekarza, który stwierdził wysokie nadciśnienie i wystawił zwolnienie lekarskie od pracy na czas od 21 do 27 sierpnia 1997 r. W dniu 21 sierpnia 1997 r. powódka zawiadomiła pracodawcę o niezdolności do pracy, a Grażyna M. przekazała zarządowi dyskietkę z opracowaną przez powódkę analizą. Poza powódką i nieobecną wówczas z powodu urlopu Elżbietą Z. żaden z pracowników biura zarządu nie potrafił dostać się do danych opracowania powódki zawartych w komputerze. Dokonywanie obliczeń w programie Exel jest skomplikowane. Można łatwo skasować dane lub zburzyć strukturę obliczeń. Jednak osoba znająca podstawy obsługi komputera w programie Windows może sobie poradzić z odczytaniem plików w programie Exel. Analiza finansowo-ekonomiczna sporządzona przez powódkę była niekorzystna dla strony pozwanej, gdyż wynikało z niej, że grozi jej utrata płynności finansowej. Dlatego też członkowie zarządu chcieli nanieść zmiany w opracowaniu powódki. Gdy jednak Grażyna M. oświadczyła, że nie zna programu Exel, prezes zarządu Elżbieta D. poleciła jej uży-

skać od powódki drogą telefoniczną informacje, w jaki sposób odnaleźć część tabelaryczną analizy. Powódka odpowiedziała, że dane dotyczące analizy są zabezpieczone i nie może pozwolić na ich utratę, a jeżeli zarząd chce wprowadzić zmiany w danych zawartych w tabelach, to tabele te można przepisać z zamieszczonymi zmianami na maszynie do pisania lub przepisać na komputerze, używając innej aplikacji.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w dniu 26 sierpnia 1997 r. zarząd pozwanej Spółdzielni wysłał do powódki dwóch pracowników – gospodarzy posesji z pismem wzywającym ją do natychmiastowego przekazania kodu dostępu do danych „w związku z koniecznością wydrukowania tabel stanowiących materiał do sprawozdania dla Rady Nadzorczej z uwagi na występujące w sprawozdaniu rozbieżności”. Pracownicy, którzy mieli uzyskać od powódki kod dostępu do opracowania, pełnili w związku zawodowym „Solidarność” funkcje członków zarządu. Powódka oświadczyła im, że komputer nie jest zakodowany. W sierpniu 1997 r., przed opisanymi zdarzeniami, strona pozwana zleciła firmie „M.”, prowadzącej dotąd obsługę serwisową komputerów Spółdzielni, archiwizację danych znajdujących się w komputerach, natomiast już po tych zdarzeniach uzyskała od pracownika firmy informację, że w komputerze, z którego korzystała powódka, na dzień 21 sierpnia 1997 r. niektóre pliki były zabezpieczone kodami. Na polecenie zarządu Spółdzielni pracownicy firmy „M.” dokonujący archiwizacji „złamali” kody. Okazało się wówczas, że w komputerze użytkowanym przez powódkę było 9 zakodowanych plików, ale zostały one zakodowane przed jej zatrudnieniem, przez byłego pracownika strony pozwanej. Pozostałe pliki (Word i Exel) można było odczytać bez trudu. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można w ogóle przyjąć, że powódka zakodowała dostęp do danych. Ostatecznie, zarząd strony pozwanej nie przedstawił radzie nadzorczej analizy ekonomicznej. W dniu 27 sierpnia 1997 r. sekretarka biura Danuta M. zawiadomiła powódkę telefonicznie o tym, że została zwolniona z pracy. Gdy następnego dnia powódka przyszła do pracy, prezes zarządu Ewa Z. wręczyła jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 27 sierpnia 1997 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Jako przyczynę decyzji strona pozwana podała świadome i zawinione uniemożliwienie pracodawcy dostępu do danych ekonomicznych zawartych w komputerze, co spowodowało istotne trudności w funkcjonowaniu Spółdzielni, a także częste spóźnianie się do pracy w okresie od 1 do 21 sierpnia 1997 r.

W świetle powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z

powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezasadne, a także naruszało art. 61 KC przez przyjęcie wstecznej daty rozwiązania umowy w stosunku do daty złożenia oświadczenia. Sąd Rejonowy podniósł, że powódka, zobowiązana do opracowania analizy finansowo-ekonomicznej do dnia 21 sierpnia 1997 r., wywiązała się z tego zadania, gdyż w przeddzień zakończyła jej opracowywanie. Analiza ta została opracowana w programie Exel. Wprawdzie poza powódką i jeszcze jedną pracownicą nikt nie znał tego programu, lecz powódka za pośrednictwem Grażyny M. przekazała zarządowi dnia 21 sierpnia 1997 r. część opisową i wydruki tabel. Przede wszystkim jednak nie potwierdził się postawiony powódce zarzut, że zakodowała bez zgody i wiedzy pracodawcy dostęp do danych ekonomicznych Spółdzielni. Pracownicy firmy „M.”, zajmującej się zawodowo serwisem komputerów strony pozwanej, zeznali bowiem, że w komputerze użytkowanym przez powódkę było zakodowanych 9 plików, ale zostały one zakodowane przed jej zatrudnieniem, przy czym modyfikacja jednego z nich miała miejsce w kwietniu 1997 r., czyli także kilka miesięcy przed opracowaniem analizy. Ponadto w piśmie do pozwanej Spółdzielni z dnia 28 sierpnia 1997 r. firma „M.” stwierdziła, że pliki Word i Exel można odczytać bez trudu. Wobec tego – w ocenie Sądu Rejonowego – nie było podstaw do przyjęcia, że powódka zakodowała dostęp do danych. Strona pozwana po prostu pomyliła pojęcia „zakodowanie” i „zabezpieczenie” odnoszące się do danych w komputerze. Osoby korzystające z programu Exel zabezpieczają wyniki końcowe obliczeń, żeby nie zostały przypadkowo wykasowane. Poza tym osoba nie znająca programu komputerowego Exel, nie powinna nanosić zmian w arkuszach kalkulacyjnych, gdyż mogłoby to spowodować sfalszowanie obrazu sytuacji (jeśli nie nanosi się jednocześnie zmian w tabelach wyjściowych), lub nawet zniszczenie całej pracy. Powódka nie mogła udzielać sekretarce przez telefon wskazówek dotyczących pracy w programie Exel, gdyż pracownica ta nie znała w ogóle wymienionego programu. Nie mogła również instruować na ten temat skierowanych do niej pracowników (gospodarzy domów), gdyż oni również nie posiadali umiejętności w tym zakresie. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, iż powódka w rozmowie telefonicznej oświadczyła Grażynie M., że jeżeli zarząd chce zmienić dane zawarte w wydrukowanych tabelach, może to zrobić przepisując je na maszynie lub na komputerze w innej aplikacji. Było zatem proste wyjście z sytuacji.

W konkluzji Sąd pierwszej instancji uznał, że zarzuty wobec powódki wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę nie potwierdziły się, przy czym gdy chodzi o dwa spóźnienia w sierpniu 1997 r. (jedno 15 minut, drugie 35 minut), to strona

pozwana mogła wykorzystać środki dyscyplinujące powódkę. Poza tym wskazane uchybienia dyscypliny pracy tracą na ostrości, skoro na dzień 1 sierpnia 1997 r. powódka miała do odebrania 2 godziny i 35 minut.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 25 lutego 1999 r. po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od niej na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 1.933,73 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 15 września 1997 r. i oddalił apelację w pozostałej części. Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja co do zasady nie jest słuszna. Z zebranych dowodów, zwłaszcza zeznań Pawła K. i Krzysztofa L. – pracowników firmy „M.” oraz pisma tej firmy z dnia 28 sierpnia 1997 r., wynika jednoznacznie, że powódka nie zakodowała tworzonych przez siebie plików w sposób uniemożliwiający dostęp do nich. Gdy bowiem wróciła do pracy Elżbieta Z., bez kłopotu uruchomiła program. Natomiast zabezpieczenie zapisów w plikach jest rutynowym działaniem wtedy, gdy zapisy te chce się zachować. Sąd drugiej instancji podkreślił jednocześnie, że tłumaczenie przez telefon lub nawet bezpośrednio sposobu dostępu do programu jest niecelowe w odniesieniu do osoby nie posiadającej umiejętności pracy na komputerze. Stąd też zrozumiała była irytacja powódki wywołana żądaniem strony pozwanej, by umożliwić jej dostęp do danych, tym bardziej że strona pozwana dysponowała wydrukami danych pozostawionymi przez powódkę, a dane te posiadała także księgowość. Były więc dostępne zarządowi. Nie powstała zatem taka sytuacja, że jedynie uruchomienie komputera stwarzało możliwość kontroli danych dla potrzeb mającego się odbyć posiedzenia rady nadzorczej. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy uznał, że podstawowy zarzut postawiony powódce był niesłuszny. Gdy chodzi o zarzut dotyczący spóźnień do pracy, to również podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w tym przedmiocie. Zaznaczył, że skoro strona pozwana przyjęła, iż można było pracować w godzinach nadliczbowych, a czas pracy był rozliczany przez bilansowanie spóźnień, to wniosek, że spóźnienia stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należało uznać za zbyt daleko idący.

Mimo powyższej oceny Sąd Okręgowy przyjął, że sytuacja, która powstała w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, wymagała zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 KP, co pominął Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu Okręgowego „sytuacja stron uniemożliwia ich dalszą współpracę”, gdyż powódka nie uczyniła nic, by sytuację tę rozwiązać, „ograniczając się do kąśliwych uwag oraz egzekwowania

swych uprawnień jako osoby chorej”. Ponadto, skoro znajomość pracy na komputerze nie jest powszechna, rzeczą powódki było rozważenie formy udzielenia pracodawcy pomocy. Postępowanie powódki „oznacza jednocześnie, że strona pozwana rozwiązując umowę stron nie ma już zaufania do powódki w takim stopniu, który umożliwiłaby stworzenie na powrót normalnych zasad funkcjonowania i współpracy, co w ustalonej sytuacji nie jest niezrozumiałe”. Poza tym Sąd Okręgowy zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Od opisanego wyroku powódka złożyła kasację opartą na podstawie przewidzianej w art. 393¹ pkt 1 KPC. Zarzuciła naruszenie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP, a także naruszenie art. 100 KPC. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania albo o zmianę tego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej. Gdy chodzi o koszty procesu, zdaniem skarżącej, art. 100 KPC został niewłaściwie zastosowany, skoro żądanie powódki zostało uznane za słuszne co do zasady, zaś strona pozwana w apelacji nie żądała zmiany wyroku przez zasądzenie odszkodowania, lecz przez oddalenie wszelkich roszczeń powódki.

Skarżąca zwróciła uwagę na to, że chociaż Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, to jednocześnie wbrew tym ustaleniom uznał, że nie ma wątpliwości co do tego, iż dalsza współpraca stron jest niemożliwa. Natomiast Sąd Rejonowy wcale nie stwierdził, że istniał między stronami konflikt uniemożliwiający dalsze zatrudnianie powódki. Skarżąca podkreśliła ponadto, że przypisane jej przez Sąd Okręgowy nierozważenie w czasie choroby możliwości udzielenia pracodawcy pomocy (lecz jedynie egzekwowanie praw osoby chorej) oraz jakoby niewłaściwy stosunek do przełożonych i czynienie "kąśliwych uwag", w ogóle nie zostało wskazane przez stronę pozwaną jako przyczyna zwolnienia z pracy. Nie wystarczało też do zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP oraz do wniosku, że przywrócenie powódki do pracy było niemożliwe lub niecelowe. W istocie rzeczy dokonane w sprawie ustalenia nie uzasadniały oceny, że między stronami nie ma możliwości dalszej współpracy, zaś pogląd, że powinnością pracownika podczas choroby jest rozwiązywanie problemów pracodawcy, jest błędny.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, chociaż przedstawione w niej stanowisko nie w całości jest trafne. Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy było opisane w piśmie z dnia 27 sierpnia 1997 r. postępowanie, polegające na uniemożliwieniu pracodawcy dostępu do danych ekonomicznych w komputerze wskutek zakodowania dostępu do zbioru zawierającego te dane, a także na naruszeniach dyscypliny pracy przejawiających się w częstych spóźnieniach skarżącej do pracy. Przyjęcie powyższych przyczyn jako podstawy rozwiązania umowy o pracę i wskazanie ich w wymienionym piśmie – stosownie do wymagań przewidzianych w art. 30 § 3 i 4 KP – wywołało ten skutek, że strona pozwana nie mogła już w toku postępowania powoływać się na inne jeszcze przyczyny, nawet gdyby mogły one uzasadniać niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z winy powódki. Również Sądy obu instancji, rozstrzygając o roszczeniu powódki o przywrócenie do pracy, były obowiązane oceniać zasadność powyższego roszczenia z punktu widzenia zarzutu przedstawionego powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sądy orzekające w sprawie wypełniły to zadanie, gdyż zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oceniały w związku z przyczynami rozwiązania podanymi przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 27 sierpnia 1997 r. Wbrew również pogładowi skarżącej, Sąd Okręgowy nie „wykroczył poza przyczyny” rozwiązania umowy o pracę wskazane przez stronę pozwaną, gdy zadecydował o zasądzeniu odszkodowania. Przyczyny, dla których sąd pracy, zamiast wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, zasądza na jego rzecz odszkodowanie, nie są bowiem, i nie mogą być, przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Istnienie owych przyczyn lub ich brak sąd pracy ustala dopiero w toku postępowania, biorąc pod uwagę ustawowe kryterium, którym jest możliwość i celowość orzeczenia o przywróceniu do pracy. Wchodzą więc w rachubę inne przyczyny niż te, które zadecydowały o rozwiązaniu umowy o pracę. Ujmując powyższą myśl inaczej, można powiedzieć, że gdyby nawet przyczyny rozwiązania umowy o pracę okazały się nieuzasadnione, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że istnieją fakty i okoliczności o poważnym znaczeniu, które sprawiają, że przywrócenie pracownika do pracy staje się niemożliwe lub niecelowe.

Trafny natomiast jest zarzut skarżącej, że Sąd Okręgowy z naruszeniem art.

45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP uznał, iż wystąpiły w sprawie okoliczności wystarczające do nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, a uzasadniające przyznanie odszkodowania. Przede wszystkim należy stwierdzić, że okoliczności, na podstawie których sąd pracy dochodzi do wniosku, że przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, nie mogą być jakiegokolwiek, lecz muszą być istotne. W przedmiotowej sprawie nie wchodziła w rachubę niemożliwość przywrócenia powódki do pracy, gdyż zajmowane przez nią stanowisko pozostało nadal w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółdzielni, tyle że zostało powierzone innej osobie. Zatem rozważenia wymagała jedynie kwestia celowości przywrócenia powódki do pracy.

Niecelowość przywrócenia pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 KP nie została zdefiniowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W pojęciu tym mieszczą się różnorodne stany faktyczne, a między innymi taki, gdy konfliktowy charakter pracownika, stwarzający napięcia w miejscu pracy, uniemożliwia współpracę między nim i pozostałymi pracownikami (grupą pracowników), wskutek czego utrzymujący się, zazwyczaj od dłuższego czasu, stan niepokoju dezorganizuje pracę, wymaga podejmowania środków zaradczych (np. przenoszenia pracowników do innych komórek organizacyjnych) i konieczności włączania się pracodawcy w różnego rodzaju postępowania wywołane skargami pracownika. Zbieżne stanowisko do wyrażonego przedstawił Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97 (OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508) oraz w wyroku z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98 (OSNAPiUS 2000 r. nr 21, poz. 784).

Zastanawiając się jednak nad sprawą niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, należy jeszcze uwzględnić dwa aspekty tego zagadnienia. Pierwszy z nich wiąże się z koniecznością dostrzeżenia tego, że według art. 45 § 2 KP, zasądzenie – wbrew woli pracownika – odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy jest wyjątkiem od zasady przewidzianej w art. 45 § 1 KP, w związku z czym z regulacji stanowiącej wyjątek od zasady należy korzystać rozważnie i z umiarem, by nie odwrócić proporcji. Drugi z aspektów łączy się z potrzebą dyferencjacji stanów faktycznych, między innymi z punktu widzenia zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Chodzi mianowicie o to, że jeżeli nastąpiło wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, zaś w wyniku postępowania dowodowego okazało się, że przyczyna wypowiedzenia umowy jest nieuzasadniona, to możliwość zasądzenia odszkodowania byłaby co do zasady wyłączona. Podobnie należałoby oceniać sytuację, w której do-

szło do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, z przyczyn stanowiących np. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu dowodowym, chyba że same w sobie lub wespół z innymi faktami stanowiłyby dostateczną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Trzeba równocześnie zwrócić uwagę na to, że o ile art. 45 § 2 KP jest częścią regulacji dotyczącej uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, o tyle przepis ten do roszczeń pracownika z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 KP).

Wracając do zaskarżonego wyroku należy podkreślić, że według dokonanych w sprawie ustaleń główna przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci zakodowania w komputerze plików zawierających dane ekonomiczne pozwanej Spółdzielni i uniemożliwienia dostępu do nich okazała się nieprawdziwa, natomiast przyczyna w postaci częstych spóźnień do pracy w okresie od 1 do 21 sierpnia 1997 r. – niezasadna. Zatem zasądzenie na rzecz skarżącej odszkodowania – zamiast żądanego przez nią przywrócenia do pracy – mogłoby nastąpić tylko z ważnych przyczyn. Tymczasem Sąd Okręgowy uznał za takie okoliczność, że podczas zwolnienia lekarskiego powódka nie rozważyła formy udzielenia pracodawcy pomocy w związku z tym, że inni pracownicy pozwanej Spółdzielni nie posiadali umiejętności pracy na komputerze. Z drugiej jednak strony Sąd Okręgowy nie wskazał, jaką formę pomocy uznałby za możliwą, stwierdzając zarazem, że „jest oczywistym i powszechnie wiadomym, że tłumaczenie przez telefon czy też nawet bezpośrednio osobom, które nie mają umiejętności pracy na komputerze, sposobu dostępu do programu jest bezprzedmiotowe”. Na niekorzyść powódki zaliczył także Sąd drugiej instancji jej rzekomą bierność, wyrażającą się w tym, że nie tylko „nie uczyniła nic, by istotną dla zarządu sytuację rozwiązać” i ograniczyła się do „kąśliwych uwag oraz egzekwowania swych uprawnień jako osoby chorej”, ale w innym miejscu stwierdził, że żądania pracodawcy, by skarżąca umożliwiła mu dostęp do programu, mogły wywołać jej „zrozumiałą irytację” i „budzić niepokój” o utratę danych zapisanych w plikach. Z jednej więc strony Sąd Okręgowy ocenił zachowanie powódki jako niewłaściwe, z drugiej strony jednak znalazł argumenty na jego usprawiedliwienie. W świetle tych sprzecznych ocen nie było zatem podstaw do wniosku, że powstały warunki do utraty przez pracodawcę zaufania do powódki, i to w takim stopniu, który uniemożliwiłaby „powrót normalnych zasad funkcjonowania i współpracy”. Utrata za-

ufania do pracownika, mimo że jest kategorią subiektywną, w stosunkach pracy musi mieć swoje źródło i uzasadnienie w postępowaniu pracownika, polegającym na jego nagannym działaniu lub zaniechaniu. Skarżąca słusznie zwróciła w kasacji uwagę na to, że korzystanie przez nią ze zwolnienia lekarskiego z powodu złego stanu zdrowia, nie powinno być traktowane w płaszczyźnie egoistycznego „egzekwowania uprawnień osoby chorej” i nie mogło stanowić elementu ocennego przy badaniu celowości przywrócenia skarżącej do pracy.

Jak z przedstawionych uwag wynika, Sąd Okręgowy naruszył przepisy prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP, wskutek błędnej kwalifikacji prawnej okoliczności faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Tym samym dopuszczalna stała się zmiana tego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej. Z tego też względu i stosownie do art. 393¹⁵ KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====