

Wyrok z dnia 20 lipca 2000 r.

I PKN 742/99

Obowiązkiem lekarza jest świadczenie pracy w godzinach wyznaczonych treścią umowy o pracę, a nie do czasu przyjęcia ostatniego pacjenta zapisanego na wizytę określonego dnia.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (autor uzasadnienia), Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Elżbiety C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 15 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację,
zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł (słownie złotych: sto) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kartuzach wyrokiem z 27 stycznia 1999 r. [...] przywrócił powódkę Elżbietę C. do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w Gminnym Ośrodku Zdrowia w S. (obecnie – po reformie służby zdrowia - jest to Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w S.) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lekarza pediatry. Obowiązywał ją czas pracy w godz. od 7.30 do 15.30. Po godzinach pracy w Gminnym Ośrodku Zdrowia powódka pełniła dodatkowo dyżury w Szpitalu w K. na Oddziale Dziecięcym w godz. od 15³⁰ do 7³⁰ następnego dnia. Z przyjętej praktyki wynikało, że lekarz obejmujący dyżur w szpitalu przybywał na oddział około godz. 15⁰⁰, aby od lekarza, który kończył

pracę o godz. 15³⁰, uzyskać informacje o stanie zdrowia chorych przebywających na oddziale. Od września 1997 r. powódka przychodziła na dyżury szpitalne o godz. 15³⁰, a nawet później, tłumacząc, że nie może wcześniej opuścić miejsca pracy w Gminnym Ośrodku Zdrowia w S. Prosiła też lekarzy ze szpitala, aby przychodzili do pracy przed godz. 7³⁰, aby ona sama mogła zdążyć stawić się w pracy u pozwanego zgodnie z obowiązującym ją czasem pracy. Kierownik Gminnego Ośrodka Zdrowia (GOZ) Jacek G. rygorystycznie przestrzegał ustalonych godzin pracy. W dniu 27 lutego 1998 r. powódka opuściła gabinet lekarski w GOZ w S. po zakończeniu przyjmowania pacjentów około godz. 14¹² i swoim samochodem udała się na wizytę domową do dziecka Elżbiety S. w S. Wizyta ta trwała od 14³⁰ do około 15⁰⁰. Kończąc wizytę powódka oznajmiła, że spieszy się na dyżur do Szpitala w K. Około godz. 15²⁰ do domu Elżbiety S. przybył kierownik GOZ w celu kontroli wykonania przez powódkę wizyty domowej. Nie zastał już powódki. Po zakończeniu pierwszej wizyty powódka udała się do O. do domu Agaty K., która jest zatrudniona u pozwanego jako lekarz medycyny. Tam od 15⁰⁰ do 15²⁰ badała jej dziecko. Po zakończeniu tej wizyty powódka udała się na dyżur do Szpitala w K., dokąd przybyła około godz. 15³⁵ – 15⁴⁰. Powódka jest i w trakcie zatrudnienia u pozwanego była członkiem Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Ochrony Zdrowia w K. Podlegała w związku z tym ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Kierownik pozwanego podjąwszy zamiar zwolnienia powódki z pracy, zwrócił się pismem z 9 marca 1998 r. do Komisji Międzyzakładowej, której członkiem była powódka, o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi na to Komisja w piśmie z 10 marca 1998 r. odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Pomimo braku zgody organizacji związkowej kierownik złożył powódce w dniu 18 marca 1998 r. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Jako przyczynę uzasadniającą taką decyzję wskazał to, że powódka w dniu 27 lutego 1998 r. samowolnie zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanego około godz. 14⁴⁰, pomimo że obowiązana była pracować do godz. 15³⁰. Tymczasem już około godz. 15³⁰ znajdowała się na terenie Szpitala w K. Ponadto pracodawca zarzucił powódce, że w dniu 2 marca 1998 r. próbowała zatuszować fakt wcześniejszego zaprzestania świadczenia pracy 27 lutego 1998 r., czym chciała wprowadzić pracodawcę w błąd.

Sąd Pracy uznał, że postawiony powódce zarzut wcześniejszego samowolnego zaprzestania świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w dniu 27 lutego 1998 r. okazał się nieuzasadniony. Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że powódka udowodniła swoją wersję wydarzeń z 27 lutego 1998 r., zgodnie z którą do godz. 15³⁰ świadczyła pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, odbywając między 14³⁰ a 15³⁰ dwie wizyty domowe u dzieci Elżbiety S. i Agaty K., a dopiero około godz. 15³⁵ – 15⁴⁰ rozpoczęła dyżur w Szpitalu w K. Zdaniem Sądu Pracy powódce należało udzielić ochrony na podstawie art. 56 § 1 KP i przywrócić ją do pracy na poprzednich warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką było nie tylko nieuzasadnione, ale ponadto zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z działaczem związkowym, w szczególności z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, albowiem pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę pomimo braku zgody (wbrew wyraźnej odmowie udzielenia zgody) na to Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Ochrony Zdrowia w K., której powódka była członkiem. Już samo to stanowiło wystarczającą przesłankę do uwzględnienia powództwa. Sam pozwany dostrzegł opisane naruszenie prawa przy rozwiązywaniu z powódką umowy o pracę, wnosił w związku z tym o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy powołując się na sprzeczność żądania powódki ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Sąd Pracy nie podzielił stanowiska pozwanego w tej kwestii uznając, że ustalony stan faktyczny nie daje podstaw do twierdzenia, iż powódka w sposób nieuzasadniony oraz sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wykorzystuje przeciwko pracodawcy ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Pracy brak podstaw do przyjęcia, że żądanie powódki jest moralnie naganne i „gdyby nie ochrona związkowa to byłoby ono oczywiście i rażąco bezzasadne”. Gdyby nawet przyjąć – zgodnie z tezą pozwanego – że powódka rzeczywiście wcześniej skończyła świadczyć pracę na rzecz pozwanego i stawiała się na dyżur w Szpitalu w K. około godz. 15⁰⁰, to i tak – w ocenie Sądu Rejonowego – nie byłoby podstaw do przyjęcia, że jej żądanie przywrócenia do pracy jest nadużyciem prawa. Powódka starała się bowiem pogodzić zakończenie pracy u pozwanego z rozpoczęciem dyżuru w szpitalu, które to zdarzenia nieszczęśliwie przypadają na tę samą godzinę. Wcześniejsze zaprzestanie świadczenia pracy w GOZ w S. w dniu 27 lutego 1998 r. nie spowodowało żadnej szkody

po stronie pozwanego bądź pacjentów ośrodka zdrowia. Pozwany nie wykazał, że powódka zaniedbała wówczas wykonania jakichś czynności na rzecz pracodawcy lub pacjentów. Istotne jest również to, że w spornym okresie (pomiędzy 15⁰⁰ a 15³⁰) świadczyła pracę jako lekarz oraz że ten okres czasu był bardzo krótki, gdyż wynosił około 30 minut.

W wyniku apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Gdańsku-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni wyrokiem z 15 czerwca 1999 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwotę 4.677,75 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W apelacji pozwany kwestionował przede wszystkim ocenę materiału dowodowego i ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i w ich wyniku przyjęcie, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jej żądanie nie stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem podmiotowego prawa pracownika do przywrócenia do pracy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy dokonał odmiennych od Sądu Rejonowego ustaleń faktycznych. W oparciu o ponowną ocenę dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji oraz ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu apelacyjnym Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP było uzasadnione, aczkolwiek nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa dotyczących szczególnej ochrony pracownika pełniącego funkcję w organizacji związkowej. Odmiennie ustalenia Sądu Okręgowego sprowadzają się do tego, że w dniu 27 lutego 1998 r. powódka, po odbyciu wizyty domowej u dziecka Elżbiety S., skąd wyszła przed godz. 15⁰⁰, udała się bezpośrednio na dyżur do szpitala w K., który rozpoczęła około godz. 15⁰⁰, a zatem zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanego pracodawcy przed godz. 15⁰⁰, choć obowiązywał ją czas pracy do godz. 15³⁰, po czym - po uzyskaniu wiadomości, że pracodawca prowadzi na tę okoliczność postępowanie wyjaśniające - w dniu 2 marca 1998 r. podjęła działania mające na celu uzyskanie formalnego potwierdzenia, że pracę świadczyła do 15³⁰, a mianowicie poleciła odnotować (*ex post*) w zeszycie wizyt domowych wizytę u dziecka Agaty K. (lekarki z tego samego ośrodka zdrowia) oraz założyć kartę zdrowia dla tego dziecka. Na dzień 27 lutego 1998 r. powódka miała zaplanowaną i wpisaną do zeszytu wizyt wyłącznie wizytę domową u dziecka Elż-

biety S. Wychodząc od niej przed godz. 15⁰⁰ powiedziała, że spieszy się do szpitala na dyżur. Powódka była widziana jeszcze przed godz. 15⁰⁰ w swoim samochodzie na drodze do K. O godzinie 15³⁰ samochód powódki stał na parkingu przy szpitalu w K., a portierka Katarzyna S. wpuszczająca na teren szpitala personel medyczny stwierdziła, że powódka przyjechała do szpitala przed godz. 15⁰⁰. Powódka dowiedziała się o tym, że kierownik GOZ Jacek G. dzwonił do szpitala, aby upewnić się, o której godzinie rozpoczęła dyżur 27 lutego 1998 r. W związku z tym w dniu 2 marca 1998 r. poleciła rejestratorce Alicji H. założenie karty zdrowia dla dziecka o nazwisku K., przy czym nie знаła imienia dziecka ani daty jego urodzenia. Tego samego dnia powódka poleciła pielęgniarce Wandzie P. dokonanie w zeszycie wizyt domowych wpisu dotyczącego wizyty u dziecka o nazwisku K.

Dokonując oceny przedstawionych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że istniały uzasadnione podstawy do postawienia powódce zarzutów wskazanych jako przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Obowiązkiem powódki było świadczenie pracy na rzecz pozwanego w wyznaczonych jej godzinach pracy i nie ma znaczenia to, że wcześniejsze zakończenie przez nią pracy nie spowodowało żadnej straty lub szkody po stronie pozwanego pracodawcy lub pacjentów ośrodka zdrowia. W dacie rozwiązania umowy o pracę powódka podlegała ochronie, jaką przewidują przepisy prawa dla działaczy związkowych, w szczególności jako członek władz organizacji związkowej podlegała szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Naruszenie przez pozwanego pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z działaczem związkowym przy jednoczesnej zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką wymagało rozważenia, czy w świetle treści art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 8 KP powinno zostać uwzględnione żądanie powódki przywrócenia jej do pracy. Sąd Okręgowy uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na istnienie głębokiego konfliktu pomiędzy powódką i jej przełożonym Jackiem G., a także konfliktu pomiędzy powódką i znaczną częścią pracowników pozwanej placówki, na co wskazują między innymi: pismo pracowników GOZ w S. do Zarządu Gminy i Kierownika GOZ w S. z 6 lutego 1998 r. (akcentujące niegrzeczne, wręcz aroganckie zachowanie powódki wobec współpracowników), zgłoszenie votum nieufności w stosunku do powódki jako społecznego inspektora pracy na zebraniu w dniu 5 lutego 1998 r., a także pismo pracowników członków NSZZ „Solidarność” z 16 lutego 1998 r. (wskazujące na konflikt powódki z

przełożonym, karygodne zachowanie powódki wobec kierownictwa ośrodka zdrowia i innych pracowników, kwestionowanie przez powódkę ewidentnych osiągnięć kierownictwa z uwagi na niepogodzenie się z faktem, że to nie ona została kierownikiem GOZ). Powódka zainicjowała postępowania karne oraz dyscyplinarne przeciwko swojemu przełożonemu Jackowi G., które zakończyły się umorzeniem. Sąd Okręgowy ocenił, że wskazane okoliczności uzasadniają nieuwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i orzeczenie w to miejsce na podstawie art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 8 KP odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy (stosownie do art. 58 KP). W rozpoznawanej sprawie występuje kolizja dwóch wartości – z jednej strony ochrona pracownika zwolnionego z naruszeniem przepisów prawa pracy, z drugiej strony prawo kierownika zakładu pracy pozytywnie ocenianego przez załogę do skutecznego i sprawnego zarządzania tym zakładem i prawo ogółu zatrudnionych pracowników do wykonywania pracy w normalnej i spokojnej atmosferze. Przywrócenie do pracy powódki – postrzeganej negatywnie przez jej przełożonego oraz większość pracowników – powodowałoby nowe konflikty, co pozostawałoby w rażącej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając ten wyrok w całości. Jako podstawy kasacji skarżąca wskazała: „naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393 § 1 KPC) poprzez ustalenie dowolnego stanu faktycznego, nie znajdującego uzasadnienia w zebranych materiale dowodowym, wybiórcze dawanie wiary zeznaniom świadków, z jednej strony usprawiedliwione drastyczne różnice z pozostałym materiałem dowodowym upływem czasu a z drugiej temu samemu świadkowi danie wiary jako zeznaniu >pewnemu<, szczególnie odnośnie dat, godzin czynności, dokonanie ustaleń na podstawie wydruku rozmów z Telekomunikacji, mimo braku informacji wg jakiego klucza dokonano wydruku, przypisywanie powódce inicjatywy działania przeciwko przełożonemu, mimo że były one inicjowane przez Państwową Inspekcję Pracy”, oraz „obrazę art. 8 Kodeksu Pracy poprzez przyjęcie, że powódka czyni ze swego prawa użytek sprzeczny z jego przeznaczeniem i oparcie się na opiniach zawartych w pismach popleczników Kierownika Ośrodka i samego pozwanego, bez przedstawienia dowodów”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości lub przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

Okręgowemu w Gdańsku albo Sądowi Rejonowemu w Kartuzach. Pierwszy z tych wniosków należało potraktować jako wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Kartuzach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W wielu swoich dotychczasowych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał na to, że kasacja jest szczególnym środkiem odwoławczym, co oznacza między innymi, że sąd kasacyjny jest „sądem prawa” a nie „sądem faktu”. Możliwość zaskarżenia orzeczenia sądu drugiej instancji ograniczona jest w ramach kasacji do pewnej kategorii błędów prawnych. Kasacja jest bowiem wyłącznie środkiem kontroli prawidłowości stosowania prawa przez sąd drugiej instancji (wyjątkowo i jedynie pośrednio także przez sąd pierwszej instancji), nie zaś instrumentem kontroli trafności ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego kasacją orzeczenia. Kontroli kasacyjnej nie podlegają bezpośrednio ustalenia faktyczne dokonane przez sąd apelacyjny. Błędy w ustaleniach faktycznych mogą być wzięte pod rozwagę przez Sąd Najwyższy - przy dokonywaniu oceny prawidłowości wykładni i zastosowania przez sąd drugiej instancji prawa materialnego i procesowego – jedynie pośrednio i tylko wtedy, gdy są one następstwem naruszenia przez ten sąd wyraźnie wskazanych w kasacji przepisów prawa procesowego dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego i oceny jego wyników, co jednak wymaga od skarżącego przytoczenia w skardze kasacyjnej - w ramach podstawy kasacyjnej opisanej w art. 393¹ pkt 2 KPC – zarzutów naruszenia konkretnych przepisów postępowania, a ponadto wykazania, że uchybienie im mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Kasacja wniesiona w imieniu powódki przywołuje tylko jeden przepis prawa procesowego – a mianowicie art. 393 § 1 KPC. W związku z tym należy stwierdzić, że przed nowelizacją dokonaną ustawą z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji (Dz.U. Nr 48, poz. 554) Kodeks postępowania cywilnego nie zawierał w ogóle takiego przepisu, a ponadto – gdyby przyjąć, że skarżącej chodzi w istocie o art. 393 KPC lub art. 393¹ KPC – sąd drugiej instancji nie mógł naruszyć z natury rzeczy przepisu, który dotyczył postępowania kasacyjnego. Brak przytoczenia w kasacji odpowiednio skonstruowanych zarzutów naruszenia konkretnie

wskazanych przepisów postępowania sprawił, że Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji był związany ustalonym przez Sąd Okręgowy stanem faktycznym, który stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku, co oznacza, że ustalony stan faktyczny był miarodajny dla oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego. Jednocześnie pozbawiona doniosłości prawnej okazała się argumentacja zawarta w uzasadnieniu kasacji odnosząca się do kwestionowania ustaleń faktycznych poprzez podniesienie zarzutów dotyczących dowolności tych ustaleń, ich sprzeczności z zebranym w sprawie materiałem dowodowym, wybiórczego dawania wiary świadkom, braku szczegółowej analizy całości materiału dowodowego lub ustosunkowania się do wszystkich podnoszonych przez powódkę faktów.

W tym stanie rzeczy w odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego – wiążącego w postępowaniu kasacyjnym – zarzut naruszenia art. 8 KP jest nieuzasadniony. Nie ulega wątpliwości, że powódka jako działacz związkowy podlegała szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Niewątpliwie też pracodawca naruszył w stosunku do powódki wskazany przepis rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (a nawet wbrew wyraźnej odmowie udzielenia takiej zgody). W tej sytuacji skarżącej przysługiwało wynikające z art. 56 § 1 KP roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Prawo wyboru jednego z tych roszczeń alternatywnych należy zawsze do pracownika. Wprawdzie art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 KP przyznaje sądowi pracy kompetencję w zakresie nieuwzględnienia zgłoszonego przez pracownika żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania, jeżeli w ocenie sądu restytucja stosunku pracy byłaby niemożliwa lub niecelowa, jednakże z mocy art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 KP regulacja ta jest wyłączona w odniesieniu do pracowników, którzy – podobnie jak powódka – objęci są szczególną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę. Wobec tej kategorii pracowników zastępcze orzeczenie o odszkodowaniu dopuszczalne jest na podstawie art. 45 § 3 KP tylko w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy czyniących obiektywnie niemożliwym wyegzekwowanie wyroku przywracającego do pracy. W odniesieniu do pracowników podlegających szczególnej ochronie – w tym przede wszystkim działaczy związkowych – orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza jednak w szczególnie uzasadnionych wypadkach możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, jeżeli żądanie zwolnionego pracownika obejmujące

przywrócenie do pracy zostaje ocenione jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 5; z 15 marca 1998 r., I PKN 106/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 336; z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 168; z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 461).

Takie szczególne okoliczności – ustalone przez Sąd drugiej instancji i skutecznie nie zakwestionowane w kasacji przez skarżącą – występują w rozpoznawanej sprawie. Z ustaleń faktycznych i ocen prawnych Sądu Okręgowego wynika, że powódka w rażący sposób naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze i to dwukrotnie – po raz pierwszy w dniu 27 lutego 1998 r., gdy samowolnie i bez usprawiedliwienia zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanego przed godz. 15.00, chociaż obowiązywał ją czas pracy do godz. 15.30 (czym naruszyła wynikający z art. 100 § 1 KP obowiązek sumiennego wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania ustalonego porządku pracy wynikający z art. 100 § 2 pkt 2 KP), po raz drugi zaś w dniu 2 marca 1998 r., gdy starała się stworzyć dokumentację mającą na celu wykazanie, że w dniu 27 lutego 1998 r. świadczyła pracę na rzecz pozwanego również po godzinie 15⁰⁰, co stanowiło co najmniej naruszenie zasad współżycia społecznego przez zamierzone wprowadzenie pracodawcy w błąd co do rzeczywistych godzin świadczenia pracy w tym dniu (czym naruszyła obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 KP). Nie można zgodzić się z argumentacją kasacji kwestionującą „wymóg bezwzględnej dyscypliny pracy i przebywania w miejscu pracy” w obowiązujących pracownika godzinach jej świadczenia oraz z wyrażonym w kasacji poglądem, że przy wykonywaniu pewnych zawodów i prac (w tym np. zawodu lekarza) wymóg ten nie powinien być stosowany „niezależnie od okoliczności i charakteru pracy”. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że powódkę obowiązywały u pozwanego pracodawcy godziny pracy od 7³⁰ do 15³⁰ i że kierownik ośrodka zdrowia Jacek G. rygorystycznie przestrzegał ustalonych godzin pracy wymagając od lekarzy zatrudnionych w ośrodku świadczenia pracy w tych godzinach (bądź to przyjmowania pacjentów w ośrodku zdrowia bądź to wizyt domowych u pacjentów w obowiązującym czasie pracy). Z ustaleń faktycznych nie wynika, aby powódka miała zgodę pozwanego pracodawcy (przełożonego) na wcześniejsze – przed godziną 15³⁰ – zaprzestanie świadczenia pracy na jego rzecz w związku z koniecznością dojazdu do szpitala w K., gdzie dyżur rozpoczynał się także o godz. 15³⁰. Nieobecność powódki w

pracy i zaprzestanie świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w dniu 27 lutego 1998 r. przed godz. 15³⁰ nie mogą być skutecznie usprawiedliwiane koniecznością dojazdu na dyżur w szpitalu znajdującym się w innej miejscowości. Obowiązkiem powódki było świadczenie pracy na rzecz pozwanego w godzinach pracy wyznaczonych treścią umowy o pracę, nie zaś świadczenie pracy do czasu przyjęcia ostatniego pacjenta zapisanego na wizytę lekarską do powódki określonego dnia. Brak zgłoszenia w kasacji zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP – a zatem brak skutecznego za-
kwestionowania dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – czyni bezprzedmiotowymi rozważania kasacji zwalczające przypisanie skarżącej naruszenia tych obowiązków.

Z ustaleń i ocen Sądu Okręgowego wynika również, że konflikt istniejący z winy powódki między nią i jej przełożonym Jackiem G. oraz nieprzychylnie nastawienie do niej (ze względu na jej sposób bycia i wcześniejsze postępowanie, w tym działanie na szkodę pracodawcy) pozostałych współpracowników zatrudnionych u pozwanego, sprawiają, że jej powrót do pracy w pozwanym ośrodku zdrowia na poprzednio zajmowane stanowisko jest niecelowy i nie leży ani w interesie pracodawcy, ani w interesie pacjentów zakładu opieki zdrowotnej. Tych ustaleń faktycznych i oceny zachowania powódki zarzuty kasacji skutecznie nie podważają. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował prawo materialne – w szczególności art. 8 KP - przyjmując, że domagając się przywrócenia do pracy powódka czyni ze swojego prawa użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 KPC.

=====