



Sygn. akt I PK 56/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa R. R.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa

pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lipca 2006 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 13 października 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powoda
i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 24 stycznia 2005 r., w którym Sąd ten: (1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda – (a) 19.707 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania, (b) 19.707 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy, (2) oddalił powództwo w pozostałej części i (3) nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.569 zł.

W pozwie powód żądał przywrócenia do pracy w przedsiębiorstwie pozwanej oraz zapłaty 19.701 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostania bez pracy, 19.701 zł tytułem odprawy za rozwiązanie stosunku pracy i 10.677 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, między innymi, że powód był zatrudniony na stanowisku członka zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółka z o.o. w C. - zastępcy dyrektora do spraw technicznych, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Do czasu rozwiązania umowy o pracę podlegał mu bezpośrednio Wydział [...], oraz działy: techniczno-inwestycyjny, zaopatrzenia, kontrola techniczna i magazyny. 13 grudnia 2002 r. powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu rażącego niedbalstwa, polegającego na: 1) świadomym omijaniu ustawy o zamówieniach publicznych przez realizowanie bez podpisania umowy zakupów w postaci artykułów lakierniczych, akumulatorów, gazów technicznych, filtrów, opon, okładzin hamulcowych, oleju silnikowego, paliwa, usług bieżnikowania opon etc., a więc działanie na szkodę Spółki przez brak przetargu lub nieuzasadnione odwlekanie, 2) nieściągnięciu zaległej należności - 74.000 zł. od firmy B. Consulting Sp. z o.o., 3) prowadzeniu spraw Spółki w ten sposób, że trzeci rok z rzędu Spółka kończy stratą dużo wyższą, niż przedstawiona do uchwalenia właścicielowi w planie rocznym, 4) wprowadzeniu nowego rozkładu jazdy autobusów i tramwajów w sposób nieprzygotowany, powodujący utratę wpływów za bilety i powiększenie straty spółki, 5) wyrażeniu zgody Zarządowi Miasta na zmniejszenie dopłaty dla MPK o 3 min

złoty, powodujące zwiększenie o taką kwotę straty Spółki i konieczność zaciągnięcia przez nią kredytu, 6) braku informacji o nieprzygotowaniu Spółki do przekazania sprzedaży biletów przez Zarząd Dróg i Transportu, pomimo znanego od miesięcy terminu. To zaniechanie spowodowało straty Spółki spowodowane odmową sprzedaży biletów przez kierowców.

Sąd ustalił również, że w czasie trwania zatrudnienia nie było zarzutów do pracy powoda ze strony pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie zachował formalnych warunków rozwiązania umowy o pracę określonych w art. 52 § 2 k.p., a mianowicie nie wykazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed upływem miesiąca od momentu uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem było również nieuzasadnione, ponieważ pozwany nie udowodnił prawdziwości żadnego z zarzutów stawianych powodowi. Jednakże przywrócenie powoda do pracy nie jest możliwe. Z aktualnego schematu organizacyjnego Spółki, regulaminu pracy zarządu oraz z zeznań K. N. wynika bowiem, że obecnie w przedsiębiorstwie nie ma stanowiska zastępcy dyrektora ds. technicznych, natomiast zarząd jest dwuosobowy. Część zadań, które dotychczas kontrolował powód, organizuje, nadzoruje i kontroluje Zastępca Prezesa Zarządu-Zastępca Dyrektora do spraw komunikacji. Z tego względu Sąd zasądził od pozwanego odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obie strony. Powód zaskarżył punkt 1a oraz punkt 2 tego orzeczenia, zarzucając mu, między innymi, błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 56 § 1 i 2 k.p. i art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. ze względu na uznanie, że pozorna (fikcyjna) likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora do spraw technicznych może być uważana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy. Nadto powód zarzucił wyrokowi naruszenie prawa procesowego przez uchybienia proceduralne polegające na prowadzeniu postępowania dowodowego po zamknięciu rozprawy 17 stycznia 2005 r., a przed ponownym jej otwarciem 24 stycznia 2005 r., co w konsekwencji uniemożliwiło powodowi przedstawienie istotnych faktów i dowodów w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

Natomiast pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie i odprawę.

Odnosząc się do apelacji powoda Sąd Okręgowy stwierdził między innymi, że pozwany, rozwiązując z powodem umowę o pracę popełnił uchybienia formalne i naruszył przepisy prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 i § 2 k.p. Pozwany nie wykazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed upływem miesiąca od momentu uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były znane pozwanemu znacznie wcześniej niż przed 13 listopada 2002. Wykorzystanie ich przez złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieprawidłowe i sprzeczne z obowiązującymi w tej mierze przepisami. Na uwagę zasługuje ponadto fakt, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w pierwszym dniu pracy nowego prezesa K. N., co świadczy o natężeniu złej woli pozwanego wobec powoda, oraz o tym, że rozwiązanie umowy o pracę było zamierzoną reakcją wobec powoda, a nie o istnieniu faktycznych zarzutów wobec niego, bo w ciągu pierwszego dnia pracy nowy prezes nie mógł na tyle szczegółowo zapoznać się z sytuacją Spółki, by móc podjąć tak poważne decyzje, jak rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto Sąd Okręgowy, po szczegółowych rozważaniach, uznał, że w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego nie potwierdził się żaden z sześciu zarzutów podanych przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z 13 grudnia 2002 r., jako uzasadnienie rozwiązania umowy z powodem. Jednocześnie Sąd Okręgowy zgodził się z poglądem i argumentacją Sądu pierwszej instancji, że mimo uchybień pozwanej, przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe. Cytowany art. 56 § 1 k.p. stanowi bowiem, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Dlatego nie zasługują na uwagę argumenty powoda, że skoro w każdym, działającym w Polsce przedsiębiorstwie o profilu działalności pozwanej, znajduje się tak czy inaczej nazwane stanowisko osoby odpowiedzialnej za sprawy techniczne, to oznacza to automatycznie, że stanowisko takie może z powrotem zająć powód.

Oczywiście, trudno wyobrazić sobie, by w spółce, zajmującej się organizacją transportu zbiorowego, brak było osoby odpowiedzialnej za kwestie techniczne, ale wyłącznie w gestii pracodawcy jest takie zorganizowanie struktury i działalności przedsiębiorstwa, by niezależnie od nazwy stanowiska osoby odpowiedzialnej, zapewnić prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dziedzinie dla niego podstawowej. Wyłącznie odpowiedzialny za prawidłową realizację swoich statutowych celów jest przedsiębiorca. Sąd nie może badać prawidłowości podejmowanych w tym kierunku działań. Skoro, zdaniem pozwanej, jej obecna struktura jest wystarczająca i należycie zabezpiecza jej interesy, nie można uznać, że stanowisko, zajmowane uprzednio przez powoda, musi zostać utworzone na nowo, czy też, że w ogóle musi istnieć w strukturze przedsiębiorstwa. Ponadto obecnie, między innymi wskutek toczącego się postępowania, a przede wszystkim zastosowanego przez pozwaną trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem, stosunki stron są na tyle zaognione i napięte, że trudno wyobrazić sobie ułożenie jakiegokolwiek, a w szczególności należytej, współpracy między nimi po ewentualnym przywróceniu powoda do pracy. Z tych względów za prawidłowy należało uznać wybór Sądu Rejonowego, aby zamiast uwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy, zasądzić na jego rzecz odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p.). Obowiązujące przepisy sądowi orzekającemu w sprawie dają prawo podejmowania ostatecznej decyzji w przedmiocie wyboru roszczenia, zasądzanego na rzecz powoda, i Sąd w sprawie niniejszej z prawa tego skorzystał w sposób uzasadniony i prawidłowy.

Sąd Okręgowy uznał również za niesłuszny zarzut naruszenia poprzez Sąd Rejonowy przepisów proceduralnych przez przeprowadzenie dowodów po zamknięciu rozprawy. Zgodnie z art. 224 § 1 k.p.c. przewodniczący zamyka rozprawę po przeprowadzeniu dowodów i udzieleniu głosu stronom. W myśl § 2 cytowanego przepisu, można zamknąć rozprawę również w wypadku, gdy ma być przeprowadzony jeszcze dowód przez sędziego wyznaczonego lub przez sąd wezwany, albo gdy ma być przeprowadzony dowód z akt lub wyjaśnień organów administracji publicznej, a rozprawę co do tych dowodów sąd uzna za zbędną. Niewątpliwie w dacie zamknięcia rozprawy 17 stycznia 2005 r. Sąd nie przewidywał przeprowadzenia kolejnych dowodów w sprawie. W dniu 24 stycznia 2005 r.,

wyznaczonym na publikację wyroku, sąd otworzył zamkniętą rozprawę na nowo, co jest dopuszczalne na mocy art. 225 k.p.c. Jednocześnie przeprowadzenie przez Sąd Rejonowy dowodu ze schematu organizacyjnego pozwanego i regulaminu pracy zarządu zostało poprzedzone okazaniem powodowi tych dokumentów. Powód oświadczył, że zapoznał się z ich treścią. Wydając wyrok, Sąd Rejonowy tylko posiłkowo oparł się na tych dokumentach, gdyż zdaniem Sądu Okręgowego, niezależnie od treści schematu organizacyjnego i regulaminu pracy zarządu i tak uzasadniony był wybór roszczenia odszkodowawczego w miejsce przywrócenia powoda do pracy, o czym świadczy przebieg całego postępowania w pierwszej instancji, a nie tylko ostatnia rozprawa.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zamiast przywrócenia go do pracy. Pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 56 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i § 3 k.p., przejawiające się w nieuzasadnionym uznaniu przez Sądy obydwu instancji, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku ze względu na likwidację stanowiska pracy - zdaniem powoda pozorną i pozostającą w bezpośrednim związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę - oraz rzekomo istniejącą „zaognioną” sytuację między stronami oraz, że struktura organizacyjna pozwanego zmieniła się w takim stopniu i rozmiarze, który sprawia, że nie jest celowe lub niemożliwe przywrócenie powoda do pracy u pozwanego, 2) art. 8 k.p., przejawiające się w uznaniu przez Sądy obydwu instancji, że likwidacja przez pracodawcę stanowiska pracy (zdaniem powoda pozorna i dokonana tylko na użytek niniejszego procesu) nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego naruszającego zasady współżycia społecznego w stosunku do osoby powoda będącego długoletnim pracownikiem pozwanej spółki. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności: 1) art. 233 k.p.c., przez dowolną, nieopierającą się na wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego ocenę przez Sądy obu instancji, prowadzącą w rezultacie do błędnych ustaleń, że nowy schemat organizacyjny Spółki oraz regulamin pracy jej zarządu pozwalają uznać, że

struktura organizacyjna tej Spółki zmieniła się w takim stopniu i rozmiarze, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy u pozwanego oraz, że stosunki między powodem a pozwanym są na tyle napięte, że nie jest możliwe ułożenie poprawnej współpracy między stronami, 2) art. 224 § 1 k.p.c w związku z art. 235 k.p.c i art. 316 § 1 k.p.c., przez niewydanie wyroku przez Sąd pierwszej instancji po zamknięciu rozprawy na podstawie stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy oraz przeprowadzenie przez ten Sąd dowodu ze schematu organizacyjnego pozwanej Spółki już po zamknięciu rozprawy a przed otwarciem jej na nowo co uniemożliwiło powodowi merytoryczne przygotowanie się i odniesienie do nowego dowodu w sprawie stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację powoda i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w części oddalającej apelację powoda i orzeczenie co do istoty sprawy polegające na zmianie wyroku Sądu Rejonowego przez przywrócenie powoda do pracy.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że Sądy orzekły o odszkodowaniu, a nie o przywróceniu powoda do pracy, pomimo, iż jednoznacznie stwierdziły istnienie zarówno uchybień formalnych, jak i nieprawdziwość zarzutów stawianych powodowi. Ponadto obowiązki powoda są w dalszym ciągu wykonywane w Spółce przez inne osoby. Powód zbliżał się do 30-lecia pracy w zakładzie pozwanej, co wiązało się z uzyskaniem nagrody jubileuszowej, prawa do odprawy rentowej, do której prawo nabyłby 1 września 2003 r. oraz prawo do nabycia innych świadczeń, które mógłby uzyskać, gdyby nie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, co w sumie skutkowało pozbawieniem go około 67 tysięcy zł. - dorobku wielu lat sumiennej i rzetelnej pracy. W tej sytuacji powód wygrał proces tylko formalnie, a faktycznie go przegrał.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nieuzasadnione okazały się zarzuty związane z podstawą naruszenia przepisów postępowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podstawa kasacyjna jest uzasadniona wówczas, gdy skarżący wykaże,

że naruszenie przez sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania doprowadziło do wydania wadliwego orzeczenia. Nie jest taką podstawą zarzut naruszenia przepisów postępowania przed sądem pierwszej instancji. Między innymi w wyroku z 5 grudnia 1997 r. II UKN 375/97 (OSNAP z 1998 r. Nr 19 poz. 578), Sąd Najwyższy stwierdził, że bezzasadna jest kasacja oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli podstawa ta została uzasadniona wyłącznie naruszeniem przepisów przez sąd pierwszej instancji. Z kolei w wyroku z 9 września 1998 r. II UKN 191/98 (OSNAP z 1999 r. Nr 17 poz. 560) Sąd Najwyższy wskazał, że zarzut naruszenia prawa procesowego przez sąd pierwszej instancji może być skutecznie podniesiony, jeżeli skarżący wytknął w apelacji naruszenie przepisów a sąd drugiej instancji nie odniósł się do wskazanych wadliwości albo błędnie rozstrzygnął o ich bezzasadności. Z tego względu nie może zostać uwzględniony zarzut pełnomocnika powoda dotyczący naruszenia art. 224 § 1 k.p.c w związku z art. 235 k.p.c i art. 316 § 1 k.p.c. Zarzut ten był już wcześniej podniesiony w apelacji powoda i Sąd Okręgowy ustosunkował się do niego stwierdzając, że przeprowadzenie przez Sąd Rejonowy dowodu ze schematu organizacyjnego pozwanej i regulaminu pracy zarządu zostało poprzedzone okazaniem powodowi tych dokumentów, powód oświadczył, że zapoznał się z ich treścią, a Sąd Rejonowy wydając wyrok oparł się na nich tylko posiłkowo. W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda ponowił rozpatrywany zarzut, jednakże nie odniósł się do argumentacji Sądu Okręgowego ani nie zarzucił bezzasadności oceny sformułowanej przez ten Sąd.

Odnosnie do zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 k.p.c. należy wskazać, że w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (zob. np. postanowienie SN z 23 września 2005, III CSK 13/05, OSNC 2006, nr 4, poz. 76).

Trafnie natomiast skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 56 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p., przez uznanie, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku ze względu na likwidację jego stanowiska pracy. Istotnie, Sąd Okręgowy uznał, że mimo uchybień pozwanej przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe. Sąd przyznał, że pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia i z jego winy, tj. w najdotkliwszy dla

pracownika sposób (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), stawiając mu liczne poważne zarzuty, z których żaden nie został potwierdzony. Co więcej uczyniła to z naruszeniem terminu, tj. po upływie miesiąca od momentu uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Ponadto, według Sądu, działanie reprezentującego Spółkę nowego prezesa cechowało „natężenie złej woli”. Wreszcie, likwidacja stanowiska pracy powoda nie spowodowała wyłączenia jego zadań z zakresu działalności Spółki, ponieważ „trudno wyobrazić sobie, by w spółce, zajmującej się, ogólnie rzecz ujmując, organizacją transportu zbiorowego, brak było osoby, odpowiedzialnej za kwestie techniczne”. Po stwierdzeniu tych okoliczności Sąd Okręgowy doszedł jednak do przekonania, że „przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe”, bowiem jego stanowisko zostało zlikwidowane, a wyłącznie odpowiedzialny za prawidłową realizację swoich statutowych celów jest przedsiębiorca. Z tego względu, jak stwierdzono w zaskarżonym wyroku, sąd nie może badać prawidłowości podejmowanych w tym kierunku działań. Ponadto, zdaniem Sądu, odmowę przywrócenia powoda do pracy przesądza to, że wskutek toczącego się postępowania, a przede wszystkim zastosowanego przez pozwaną trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem, stosunki stron są na tyle zaognione i napięte, że trudno wyobrazić sobie ułożenie jakiegokolwiek, a w szczególności należytej, współpracy między nimi po ewentualnym przywróceniu powoda do pracy.

Przedstawione powyżej wywody Sądu Okręgowego i wnioski, do których doszedł, nie są przekonujące. Przede wszystkim z art. 45 § 1 i 2 (w związku z art. 56 § 2) k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w paragrafie pierwszym tego artykułu zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. uzasadnienie wyroku SN z 16 kwietnia 2003, I PK 154/02, Prawo Pracy 2003, nr 11, s. 35). Dopuszczalność odstąpienia od tej zasady powinna być oceniana szczególnie wnikliwie w sytuacji, w której, jak w rozpoznawanej sprawie, pracodawca dopuścił się nie tylko uchybień formalnych, lecz także podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 2001 r. (I PKN 625/00, OSNP 2003, nr 18, poz. 427), pracodawca, który

wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy, twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Można dodać, że w takim przypadku zasądzenie odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, może nastąpić zasadniczo tylko w razie stwierdzenia niemożliwości przywrócenia do pracy, zaś stwierdzenie samej niecelowości przywrócenia nie jest wystarczające. Należy też podkreślić, że likwidacja stanowiska pracy w sytuacji, gdy zadania związane z tym stanowiskiem są nadal realizowane w zakładzie pracy nie może być uznana za podstawę stwierdzenia niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Taka sytuacja, wbrew ocenie dokonanej przez Sąd Okręgowy, może być rozpatrywana tylko w kategoriach celowości lub niecelowości przywrócenia. Przypomnienia wymaga również to, że Sąd Najwyższy już w przeszłości wskazywał, że likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (zob. np.: wyrok SN z 16 kwietnia 2003, I PK 154/02, Prawo Pracy 2003, nr 11, s. 35). Z poglądem Sądu Okręgowego, że ocena prawidłowości działań podejmowanych w celu realizacji statutowych celów spółki, takich jak np. kształtowanie struktury zakładu pracy, w tym likwidacja stanowiska pracy, nie może być oceniana przez sąd pracy, można się zgodzić tylko częściowo. Istotnie sąd pracy nie może kwestionować celowości i gospodarczej zasadności tego rodzaju działań. Sąd pracy może jednak oceniać konsekwencje takich działań wynikające z przepisów prawa pracy. W szczególności ze swobody przedsiębiorcy kształtowania struktury organizacyjnej zakładu pracy nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy, uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie i z naruszeniem formalnych wymagań rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.). Nie ma żadnych podstaw do uznania, jak zdaje się przyjmować Sąd Okręgowy, że swoboda działania przedsiębiorcy wyłącza jego odpowiedzialność za naruszanie przepisów prawa pracy.

Nieprzekonujące są również rozważania Sądu Okręgowego dotyczące konfliktu powoda z pozwaną. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie każdy konflikt uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (zob. wyroki SN z: 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 780; 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 508). Wobec takiego stanowiska Sądu Najwyższego, ponownego rozważenia przez Sąd Okręgowy wymaga to, czy „zaognienie stosunków”, którego istnienie Sąd wyprowadza z faktu rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych oraz z faktu prowadzenia przez strony sporu sądowego, dostatecznie uzasadnia odmowę przywrócenia powoda do pracy z tego powodu.

Na koniec warto też przypomnieć, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). W szczególności sąd, rozpatrując kwestię celowości przywrócenia pracownika do pracy, nie może brać pod uwagę, jak uczynił to Sąd Okręgowy, wyłącznie interesu pracodawcy, lecz powinien rozważyć także skutki, jakie odmowa przywrócenia do pracy wywoła w sferze interesów pracownika. Dotyczy to także skutków w postaci utraty prawa do świadczeń zależnych od stażu pracy, które pracownik mógł w niedalekiej przyszłości uzyskać pod warunkiem kontynuacji zatrudnienia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.