



Sygn. akt I PK 172/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. O.
przeciwko Narodowemu Funduszowi Zdrowia Oddziałowi Wojewódzkiemu w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 25 lutego 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 28 października 2014 r. oddalił powództwo D. O. o przywrócenie do pracy w pozwanym Narodowym Funduszu Zdrowia Oddziale Wojewódzkim w B.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 15 marca 1999 r., przy czym do dnia 19 września 2011 r. – w Dziale Kontroli Realizacji Umów na Świadczenia Zdrowotne, a po tej dacie do 2 kwietnia 2012 r. – w Dziale Lecznictwa Uzdrowiskowego. Oświadczeniem z 7 maja 2012 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę w związku z nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, brakiem dbałości o mienie pracodawcy oraz wielokrotnym nieprzestrzeganiem poleceń przełożonego. Prawomocnym wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie V Pa .../13 Sąd Okręgowy w B. przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Ostatnio powód ponownie był zatrudniony w Dziale Kontroli Realizacji Umów na Świadczenia Zdrowotne na stanowisku starszego specjalisty.

W dniu 17 lutego 2014 r. strona pozwana doręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 maja 2014 r. W piśmie tym wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z następujących przyczyn:

- powód z niewiadomych przyczyn, nie informując ani pracownika służby BHP, ani bezpośredniego przełożonego, nie stawiał się na szkolenie z zakresu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 26 listopada 2013 r., nie realizując tym samym polecenia pracodawcy, podczas gdy o terminie szkolenia został poinformowany osobiście przez pracownika służby BHP A. J.;

- pomimo, że powód w dniu 24 września 2013 r. otrzymał upoważnienie nr 078/01/2013 jako kierownik zespołu kontrolującego do przeprowadzenia kontroli świadczeniodawcy – M. Z. A. w B. – w zakresie realizacji umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w rodzaju zaopatrzenie w wyroby medyczne będące przedmiotami ortopedycznymi i środkami pomocniczymi w latach 2012-2013 i zawiadomienia świadczeniodawcy o zakresie kontroli obejmującym realizację umów w latach 2012-2013, bez konsultacji z bezpośrednim przełożonym, tj. kierownikiem Działu Kontroli Realizacji Umów na Świadczenia Zdrowotne, dokonał

ograniczenia jej zakresu, przez wyłączenie z czynności kontrolnych realizacji przez świadczeniodawcę umowy w roku 2012;

- informacji kierownika Działu Kontroli, że powód swoją pracę wykonuje niedbale, wymaga stałego nadzoru, czynności/prace wykonywane przez powoda wymagają wielu czasochłonnych poprawek.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego przyjął, że powód został poinformowany o terminie szkolenia z zakresu BHP odbywającego się w dniu 26 listopada 2013 r. i nie stawił się na nie bez podania przyczyn. Ewentualne wątpliwości co zasadności skierowania go na to szkolenie z uwagi na ważność poprzedniego szkolenia z zakresu BHP powód winien przedstawić bezpośredniemu przełożonemu celem wyjaśnienia, czy jego obecność na szkoleniu jest obowiązkowa. Zdaniem Sądu, w świetle § 15 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.), to pracodawca decyduje o częstotliwości szkoleń w określonych grupach zawodowych, a przepis jedynie nakazuje, aby były one przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 6 lat. Fakt odbycia przez powoda szkolenia okresowego z zakresu BHP w dniu 14 kwietnia 2011 r. nie oznacza więc, że skierowanie go ponownie na szkolenie wyznaczone na dzień 26 listopada 2013 r. było bezprawne. Biorąc to pod uwagę, Sąd pierwszej instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę polegająca na nieusprawiedliwionym niestawieniu się na szkolenie z zakresu BHP w dniu 26 listopada 2013 r. i tym samym niewykonania polecenia pracodawcy, była prawdziwa i zasadna.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie nie było wątpliwości, iż powód nie zrealizował kontroli w zakresie realizacji umów udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w roku 2012. Powód sam to bowiem przyznawał, a ponadto okoliczność ta znajduje potwierdzenie w protokole kontroli przygotowanym przez powoda. Tymczasem zakres i termin kontroli świadczeniodawcy określał dyrektor strony pozwanej i tylko on mógł ten zakres, czy termin zmienić. Powód dokonał zatem ograniczenia zakresu kontroli samowolnie. Przyczyny, jakie powód przedstawił na usprawiedliwienie swojego zachowania, nie zasługiwały zaś na uwzględnienie.

W szczególności to, że drugi członek zespołu kontrolującego, tj. A. Z., udawała się na zaplanowany urlop wypoczynkowy od 28 października 2013 r., czyli przed terminem zakończenia kontroli (31 października 2013 r.) nie było dla powoda zaskoczeniem, bo wiedział o tym już od pierwszego dnia kontroli. Także ewentualny brak czasu na dokonanie kontroli we wskazanym zakresie (z powodu urlopu A. Z.) nie upoważniał powoda do samowolnego ograniczenia tego zakresu. Właściwym rozwiązaniem w takiej sytuacji było wystąpienie o przedłużenie terminu do wykonania czynności kontrolnych, bądź złożenie wniosku o wyznaczenie mu kolejnej osoby do zespołu po udaniu się przez A. Z. na urlop wypoczynkowy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, ograniczenie zakresu kontroli przez powoda spowodowało poważne konsekwencje. Kontrola przeprowadzona przez niego w taki sposób nie pozwoliła na zrealizowanie jej celu w postaci odzyskania za rok 2012 pieniędzy, które zostały wydane niezgodnie z przepisami prawa. Na podstawie wyników kontroli za lata 2012-2013 strona pozwana oczekiwała zdecydowanie większych skutków finansowych, szczególnie za 2012 r. spodziewano się wyższej kary i wyższego zwrotu nienależnie pobranych środków. Ponadto ewentualne rozwiązanie umowy ze świadczeniodawcą w trybie dyscyplinarnym było niemożliwe z uwagi na zbyt małą liczbę dowodów zebranych w trakcie kontroli.

Z tych względów i tę przyczynę Sąd Rejonowy uznał za rzeczywistą i uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

W oparciu o zebrany materiał dowodowy Sąd ten doszedł również do przekonania, że znalazły potwierdzenie zarzuty strony pozwanej o niedbałym wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych, o tym, że wymaga on stałego nadzoru, a czynności (prace) realizowane przez niego wymagają wielu czasochłonnych poprawek.

Biorąc to pod uwagę, Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione, wobec czego powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. nie mogło być uwzględnione.

Sąd Okręgowy w B., rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 25 lutego 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p., sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było uzasadnione, albowiem jego przyczyny nie były wystarczające do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Okoliczność nieobecności powoda na szkoleniu z zakresu BHP w dniu 26 listopada 2013 r. musi być bowiem rozważana w powiązaniu z faktem, że ostatnie takie szkolenie odbył on 14 kwietnia 2011 r. i zachowywało ono aktualność przez 6 kolejnych lat. Nie bez znaczenia jest również to, że powód nie kwestionował skierowania go na to szkolenie, odebrał płytę CD z materiałami szkoleniowymi, zapoznał się z nimi, czym wyraził chęć i gotowość wzięcia udziału w szkoleniu. Nieobecność powoda na szkoleniu Sąd Okręgowy „ocenił jako pewnego rodzaju problem w komunikacji”. Podstawową formą przekazywania informacji u strony pozwanej jest bowiem droga mailowa bądź pisemna. O szkoleniu pracodawca nie poinformował zaś w ten sposób, co „w pewnym sensie usprawiedliwia nieobecność powoda na szkoleniu, który mógł oczekiwać podania terminu szkolenia w taki sposób”. Sąd drugiej instancji podniósł też, że nieobecność powoda na tym szkoleniu nie spowodowała poważnych konsekwencji, skoro powód legitymował się aktualnym szkoleniem okresowym ważnym do 2017 r. Nie można zatem uznać, że jego nieobecność na szkoleniu narażała pracodawcę na zarzut dopuszczenia pracownika do pracy bez wymaganych szkoleń okresowych. Sąd Okręgowy wziął także pod uwagę zachowanie powoda, który „po uzyskaniu informacji, że szkolenie się odbyło, niezwłocznie zwrócił się o wyrażenie zgody na odbycie szkolenia bhp na własny koszt w ramach urlopu wypoczynkowego”. Uwzględniając również to, że szkolenie odbywało się w miejscu pracy powoda, wobec czego nie było żadnych przeszkód do powiadomienia go o nim w tym samym dniu, Sąd odwoławczy uznał, że „stawianie pracownikowi w takich warunkach zarzutu zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy jest rażąco niewspółmierne do zaistniałych okoliczności i wynikających z nich konsekwencji”.

Odnosząc się natomiast do kolejnego zarzutu stawianego powodowi, Sąd drugiej instancji wskazał, że „naruszenie przez powoda wytycznych

przeprowadzenia kontroli faktycznie miało miejsce, lecz zupełnie odmiennie ocenił jego skutki niż Sąd Rejonowy”. Powołując się na § 2 pkt 4 i § 8 ust. 2 zarządzenia nr 23/2009/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 13 maja 2009 r. w sprawie planowania, przygotowania i prowadzenia postępowania kontrolnego oraz realizacji wyników kontroli, Sąd Okręgowy podniósł, że kontrole doraźne podejmuje się w szczególności w przypadku potrzeby wstępnego zbadania określonych zagadnień dla opracowania programu kontroli (kontrola rozpoznawcza). Słusznie zatem wskazywał powód, że priorytetem w ramach tej kontroli powinna być działalność świadczeniodawcy w 2013 r., między innymi, dlatego, że Dział Zaopatrzenia Ortopedycznego prowadził już w 2012 r. postępowanie kontrolne w stosunku do tego świadczeniodawcy. Z uwagi na stosowaną wcześniej przez kontrolowanego niedopuszczalną metodę sprzedaży środków zaopatrzenia ortopedycznego drogą internetową, celem kontroli przeprowadzanej przez powoda było ustalenie, czy podmiot ten w dalszym ciągu realizował sprzedaż tych środków drogą wysyłkową przez swoją stronę internetową. Powód wywiązał się ze swojego obowiązku, bowiem potwierdził tę okoliczność.

Zdaniem Sądu odwoławczego, nie można też powodowi zarzucić, że nie skontrolował on zupełnie roku 2012. Zbadał bowiem realizację wielu postanowień umownych, w tym między innymi warunki organizacji sprzedaży wyrobów medycznych, kwalifikacje personelu, zawarcie umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej świadczeniodawcy w 2012 r. Do analizy w trakcie kontroli przyjął także cztery zlecenia z 2 października 2012 r. wydane na zakup sprzętu ortopedycznego i innych wyrobów medycznych.

Samowolne ograniczenie przez powoda zakresu kontroli należało ocenić więc w perspektywie skutków, jakie rodziło po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, konsekwencje te nie były poważne. Umowy wiążące stronę pozwaną ze świadczeniodawcą zawierane były na czas określony jednego roku. Umowę można zaś rozwiązać wyłącznie w czasie jej trwania. Zupełnie niezrozumiałe jest więc twierdzenie strony pozwanej, że kontrola dotycząca 2012 r. miała na celu potwierdzenie nieprawidłowości w realizacji umowy i umożliwienie jej rozwiązania. Umowa z 2012 r. była już bowiem rozwiązana, a jej nieprawidłowa

realizacja mogła skutkować jedynie naliczeniem kary umownej. Kwota tej kary, która odnosi się do globalnej wartości kontraktu nawiązanego z kontrolowanym podmiotem, nie przekraczałaaby 131,81 zł, wobec czego nie można mówić o poważnych konsekwencjach samowolnego ograniczenia przez powoda zakresu kontroli. Nie bez znaczenia, w ocenie Sądu Okręgowego, pozostaje również to, że sam pracodawca w pewien sposób przyczynił się do zaistniałej sytuacji. Termin kontroli początkowo przewidziany był na okres od 27 września do 18 października 2013 r. Pismem z dnia 17 października 2013 r. termin ten przedłużono do 31 października 2013 r. W dacie przedłużenia terminu kontroli pracodawca wiedział, że drugi kontroler A. Z. udaje się na urlop od 28 października 2013 r. do 4 listopada 2013 r. Tym samym kontrola musiała się zakończyć 25 października 2013 r. (piątek), bowiem nie można było kontynuować postępowania kontrolnego bez udziału drugiego kontrolera. Musiało to zaś zasadniczo wpłynąć na zmianę priorytetów kontroli, albowiem powód był zmuszony skoncentrować się na napisaniu obszernego protokołu, który musiał zostać podpisany jeszcze w dniu 25 października 2013 r. Sąd drugiej instancji nie dał zaś wiary zeznaniom kierownika M. F. i dyrektora J. R., że powód mógł wnioskować o dołączenie do zespołu dodatkowych kontrolerów. Pozostaje to w sprzeczności z pismem M. F. kierowanym do dyrektora z dnia 3 grudnia 2013 r., w którym wskazała, że wysłała powoda na kontrolę z A. Z., pracownikiem innego działu, ponieważ nie miała wolnych pracowników Działu Kontroli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można też uznać, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę uzasadniają informacje kierownika Działu Kontroli, że powód swoją pracę wykonuje niedbale, wymaga stałego nadzoru, a czynności (prace) przez niego wykonywane wymagają wielu czasochłonnych poprawek. Przyczyna ta jest bowiem na tyle niekonkretna, że uchybia art. 30 § 4 k.p.

Biorąc to pod uwagę, Sąd odwoławczy uznał, że „zachowanie powoda, aczkolwiek <niefortunne> i niezasługujące na aprobatę, nie stanowi jednakże dostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który nienagannie przepracował u pracodawcy wiele lat”. Zdaniem tego Sądu, „powód postąpił niewłaściwie, jednak reakcja pracodawcy była nieadekwatna do

przewinienia”, co daje podstawy do uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy w świetle art. 45 § 1 k.p.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, zarzucając naruszenie:

1. art. 45 § 1 w związku z art. 100 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przywróceniu powoda do pracy z uwagi na „niewspółmierność reakcji pracodawcy” do przewinień powoda, w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy stwierdził, że wskutek niewykonania poleceń służbowych powód dokonał naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazanych w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę i naruszenia te Sąd Okręgowy określił jako „niewłaściwe” i „niezasługujące na aprobatę”, podczas gdy wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie muszą być szczególnej wagi, zaś pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, chyba że są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową, a żaden przepis nie pozwala pracownikowi dokonywać gradacji poleceń pracodawcy i decydować samodzielnie o ich wykonaniu i/lub zakresie tego wykonania;

2. art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, w której w razie przyjęcia przez Sąd Okręgowy, iż spełnione zostały przesłanki przywrócenia powoda do pracy, Sąd ten nie uwzględnił okoliczności, które przy ustalaniu możliwości powrotu, czyniły ten powrót niecelowym na podstawie jednoznacznie wskazującego na to materiału dowodowego, tj. braku możliwości i chęci współpracy z innymi pracownikami, braku zaufania do powoda u innych pracowników, braku istnienia komunikacji z innymi pracownikami, wymogiem stosowania ciągłego nadzoru innego pracownika nad pracą powoda i brakiem możliwości przeniesienia powoda do innego działu (wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia innej osoby);

3. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez niepełne uzasadnienie wyroku całkowicie uniemożliwiające dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia; brak wyczerpujących ustaleń i nieuwzględnienie części materiału dowodowego i wydanie orzeczenia z pominięciem wyników postępowania dowodowego Sądu pierwszej instancji; brak odniesienia się do okoliczności

dotyczących zastosowania art. 45 § 2 k.p., a w konsekwencji wszystkich powyższych uchybień – także brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło do uznania przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem było niezasadne, zaś reakcja pozwanego „niewspółmierna” i nieadekwatna do przewinień powoda;

4. art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, pomimo że apelacja powoda była w całości bezzasadna:

5. art. 386 § 1 k.p.c., przez jego zastosowanie i uwzględnienie apelacji powoda pomimo jej bezzasadności.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda, a także o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw do uznania, że usprawiedliwione są zarzuty naruszenia art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. Przytoczone przepisy - jak wskazywał już na to Sąd Najwyższy - są adresowane do sądu drugiej instancji i przesadzają o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja jest niezasadna, a ją uwzględnił, czego skarżący nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNP 2002 nr 1, poz. 13).

Co do zarzutów naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 100 § 1 k.p. (obrazy prawa materialnego) stanowią one usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, zwłaszcza że strona pozwana trafnie powołała się na obrazę art. 328 § 2 k.p.c. (mającego odpowiednie zastosowanie w postępowaniu apelacyjnym z mocy art. 391 § 1 k.p.c.). Nie ulega wątpliwości, że art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. został naruszony przez Sąd Okręgowy, bowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku - mimo jego obszerności - zostało sporządzone w sposób uniemożliwiający przeprowadzenie kontroli kasacyjnej w zakresie przyjętej podstawy faktycznej, a w konsekwencji podstawy prawnej (zastosowania prawa materialnego). Wprawdzie naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, jednakże niezachowanie wymagań konstrukcyjnych uzasadnienia może czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516; z dnia 20 maja 2011 r., II UK 346/10, LEX nr 898705; z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 139/11, LEX nr 1167468 i z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 259/11, LEX nr 1243021). Jeśli sąd nie ustalił stanu faktycznego, to nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie (także odmowa zastosowania) przepisów prawa materialnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2013 r., IV CSK 180/13, LEX nr 1415507). Istota postępowania apelacyjnego sprowadza się do tego, że sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę ponownie, kontynuując rozprawę rozpoczętą przed sądem pierwszej instancji. Obowiązkiem sądu drugiej instancji jest nie tylko zastosowanie właściwego prawa materialnego i usunięcie ewentualnych błędów popełnionych w tym zakresie przez sąd pierwszej instancji, ale także (a w zasadzie przede wszystkim) dokonanie własnych ustaleń faktycznych. Jeżeli te ustalenia odpowiadają w pełni ustaleniom poczynionym przez sąd pierwszej instancji, to nie ma potrzeby ich powtarzania i wystarczy, że sąd odwoławczy się na nie powoła i je zaaprobuje. Sytuacja wygląda zgoła inaczej, gdy sąd drugiej instancji dokonuje uzupełnienia materiału dowodowego a następnie zmiany ustaleń faktycznych. Wówczas konieczne jest przedstawienie w uzasadnieniu wyroku wywodu zawierającego pełną ocenę dowodów, z którego to uzasadnienia będzie wynikać całość (odmiennej) podstawy

faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r., V CSK 95/09, LEX nr 688059).

Odnosząc te zasady do zaskarżonego wyroku należy stwierdzić, że jego uzasadnienie uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie oceny w zakresie, czy nastąpiło prawidłowe zastosowanie norm prawa materialnego, na które powołano się w skardze (art. 45 § 1 w związku z art. 100 § 1 k.p.).

Podjęcie przez Sąd odwoławczy decyzji co do istoty sprawy powinno być poprzedzone kontrolą przeprowadzoną przez ten Sąd, obejmującą zebrany materiał dowodowy, o którym mowa w art. 382 k.p.c. Kontrola ta obejmuje także zgodność rozstrzygnięcia sądu z dokonanymi ustaleniami faktycznymi oraz powinna być dokonana w aspekcie adekwatności zakwestionowanych w apelacji ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Odmienna praktyka sprowadzająca się w istocie do zastępowania własnym orzeczeniem orzeczenia sądu pierwszej instancji koliduje z rolą procesową sądu drugiej instancji, którego orzeczenia - ze względu na wprowadzane coraz dalsze ograniczenia w dostępie do kolejnej instancji - w ogóle nie podlegają sprawdzeniu. W drastycznej sytuacji sąd drugiej instancji może działać jako jedna i ostateczna instancja. Dlatego też należy do zasadniczych kwestia objęcia badaniem całości materiału zebranego i ewentualnie uzupełnionego oraz prawidłowego zreferowania jego wyników.

Sąd Okręgowy, wydając rozstrzygnięcie odmienne od wyroku Sądu pierwszej instancji, w dużej części oparł je na dodatkowych ustaleniach faktycznych, praktycznie nie wskazując ich źródła. W szczególności nie jest wiadome, jaki materiał dowodowy posłużył temu Sądowi do stwierdzenia, że „podstawową formą przekazywania informacji u pracodawcy powoda jest droga mailowa lub pisemna”, której niezachowanie „w pewnym sensie” miało usprawiedliwiać nieobecność powoda na szkoleniu z zakresu BHP, czy że powód po uzyskaniu informacji o odbytym szkoleniu „niezwłocznie zwrócił się o wyrażenie zgody na odbycie szkolenia bhp na własny koszt w ramach urlopu wypoczynkowego”. Nieznana jest także podstawa do stwierdzeń, że priorytetem w ramach zleconej powodowi kontroli „powinna być działalność świadczeniodawcy w 2013 r., między innymi, dlatego, że Dział Zaopatrzenia Ortopedycznego prowadził już w 2012 r. postępowanie kontrolne w stosunku do tego świadczeniodawcy” i że

„celem kontroli przeprowadzanej przez powoda było ustalenie, czy podmiot ten w dalszym ciągu realizował sprzedaż tych środków drogą wysyłkową przez swoją stronę internetową”, a „powód wywiązał się ze swojego obowiązku, bowiem potwierdził tę okoliczność”. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazano też żadnego materiału pozwalającego przyjąć, że powód częściowo wywiązał się z obowiązku skontrolowania realizacji umowy w 2012 r., ponieważ „zbała realizację wielu postanowień umownych, w tym między innymi warunki organizacji sprzedaży wyrobów medycznych, kwalifikacje personelu, zawarcie umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej świadczeniodawcy w 2012 r. Do analizy w trakcie kontroli przyjął także cztery zlecenia z 2 października 2012 r. wydane na zakup sprzętu ortopedycznego i innych wyrobów medycznych”. Nieodgadniona jest też metoda, która posłużyła Sądowi odwoławczemu do wyliczenia, że kara umowna, która mogłaby być naliczona za nieprawidłową realizację umowy w 2012 r. nie przekraczałaby kwoty 131,81 zł i z czego wreszcie Sąd ten wyprowadził wniosek, że taka kara byłaby jedynym negatywnym dla świadczeniodawcy skutkiem przeprowadzenia przez powoda kontroli w pełnym, zleconym mu zakresie.

W opisanej sytuacji kontrola kasacyjna zaskarżonego wyroku jest niemożliwa, bowiem nie można stwierdzić, czy „zachowanie powoda aczkolwiek <niefortunne> i niezastługujące na aprobatę” rzeczywiście nie stanowiło dostatecznego uzasadnienia dla wypowiedzenia mu umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., tzn., czy istnieją jakieś okoliczności, które mogą być przeciwstawione w tym kontekście faktycznemu niewykonaniu przez powoda poleceń pracodawcy. Uwzględnić przy tym trzeba, że zasadność wypowiedzenia w ujęciu art. 45 § 1 k.p. podlega ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy. W orzecznictwie wypracowano wprawdzie pewne kryteria oceny, jednakże nie mają one charakteru skodyfikowanego zbioru. Nie można określić tych kryteriów jako „sztywne”, mające zastosowanie w każdej sprawie bez względu na jej indywidualny charakter. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi ani być zawiniona przez pracownika. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał zwykły charakter wypowiedzenia, co nie jest równoznaczne z aprobatą braku wystarczającej jego przyczyny (np. w wyrokach: z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866, z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723,

z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr 2007 nr 12, poz. 651, i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002 nr 10, poz. 34). Reakcja pracodawcy na zachowanie pracownika w postaci wypowiedzenia umowy o pracę musi być zaś uznana za odpowiednią czyli uzasadniającą złożone oświadczenie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W tym stanie rzeczy, w którym niemożliwe jest stwierdzenie, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę rzeczywiście było nieuzasadnione, zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. należy uznać za przedwczesny. Jedynie ogólnie można wskazać, że przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia „ustali” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustali”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630) Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony, po to by mogły przedstawić one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono

w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontryktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października

2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). To, czy tego rodzaju sytuacja zaszła w sprawie niniejszej, powinno być zatem przedmiotem ustaleń Sądu Okręgowego, ale dopiero wówczas, gdy stwierdzi, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., co w chwili obecnej nie może być uznane za przesądzone.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

eb