



Sygn. akt I PK 179/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. J.
przeciwko Sądowi Rejonowemu w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powódki
kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 28 października 2016 r. zasądził od pozwanego Sądu Rejonowego w K. na rzecz powódki B. J. 9.637,20 zł tytułem odszkodowania (pkt 1), oddalił żądanie powódki o przywrócenie do pracy (pkt 2),

rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt 3), oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.212,40 zł (pkt 4).

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego do 13 października 1998 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku protokolanta w Wydziale [...], następnie od 1 października 1999 r. na stanowisku sekretarza sądowego. Z dniem 1 maja 2007 r., w związku z podziałem Sądu Rejonowego w K., przeniesiono ją na stanowisko starszego sekretarza sądowego w Sądzie Rejonowym w K. w Wydziale [...]. Od 1 stycznia 2011 r. została skierowana do pracy w biurze podawczym w ramach oddziału administracyjnego, a od 1 lipca 2011 r. została przeniesiona na stanowisko inspektora. Z dniem 1 lutego 2013 r. została skierowana do pracy w jednostkach organizacyjnych w ramach struktury oddziału administracyjnego: biurze podawczym, biurze dowodów rzeczowych, archiwum, czytelni oraz punkcie obsługi interesanta. Sąd ustalił, że struktura zatrudnienia u pozwanego jest taka, że nie ma rezerwowych pracowników przeznaczonych do pełnienia zastępstw za osoby nieobecne. W razie nieobecności jakiegoś pracownika inni pracownicy muszą przejąć jego zadania i godzić ich wykonywanie z własnymi obowiązkami. Każda nieobecność pracownika, niezależnie od jej przyczyny, wiąże się z koniecznością organizacji zastępstw i w jakimś stopniu dezorganizuje pracę w pozwanym Sądzie. Początkowo absencje chorobowe powódki w pracy nie były znaczne, z czasem powódka zasadniczo w każdym miesiącu korzystała z tygodniowego zwolnienia lekarskiego. Gdy powódka świadczyła pracę w biurze podawczym jej nieobecność miała negatywny wpływ na funkcjonowanie biura. Kierownik musiał rozdzielać zadania powódki pomiędzy pozostałych pracowników, co powodowało ich dodatkowe obciążenie. Nieobecności powódki w tej jednostce nie były jednak najbardziej dokuczliwe, ponieważ było tam wielu pracowników, pomiędzy których można było rozdzielać jej zadania. Średnio w biurze podawczym zatrudnionych było 14 osób. Współpracownicy powódki z reguły negatywnie komentowali jej nieobecności, byli źli, że muszą wykonywać jej zadania. Dodatkowo powódka nie potrafiła pracować w grupie, co sprzyjało powstawaniu pomiędzy pracownikami konfliktów. W 2012 r. powódka została przesunięta do czytelni akt w celu usunięcia konfliktu oraz ze względu na konieczność wskazania kogoś na to stanowisko. W kwestiach merytorycznych przełożeni nie mieli do

powódki żadnych zastrzeżeń. Sąd stwierdził, że nieobecności powódki w okresie, gdy pracowała w czytelnicy, były dla pracodawcy dokuczliwe, ponieważ całodniowe zastępstwo za powódkę musiał przejąć inny pracownik. Po przeniesieniu powódki, do przełożonych zaczęły napływać skargi petentów na zachowanie powódki. Liczba sygnałów była znaczna, co spowodowało konieczność przeprowadzenia z powódką indywidualnej rozmowy. Powódka sama przyznawała, że jest osobą nerwową i dającą łatwo się sprowokować. Okoliczności te, jak również nieobecności spowodowały przesunięcie powódki na samodzielne stanowisko pracownika biura dowodów rzeczowych. W biurze dowodów rzeczowych, w przypadku absencji chorobowej powódki, zadania były wykonywane później. Zastępujący powódkę pracownik wykonywał czynności doraźne, to jest przyjmował spływające dowody oraz wydawał ich w razie potrzeby, tak aby nie doprowadzić do paraliżu jego własnych obowiązków. W związku wykonywaniem dodatkowych obowiązków zastępujący pracownik otrzymywał dodatki specjalne do wynagrodzenia.

Sąd ustalił, że powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w kolejnych latach: 2004 r. - 48 dni; 2005 r. - 57 dni; 2006 r. - 60 dni; 2007 r. - 66 dni; 2008 r. - 118 dni; 2009 r. - 46 dni; 2010 r. - 40 dni; 2011 r. - 74 dni; 2012 r. - 24 dni; 2013 r. - 59 dni; 2014 r. - 66 dni; 2015 r. - 139 dni. W okresie od 2011 r. do 2015 r. powódka była nieobecna łącznie przez 346 dni (254 dni robocze) ze względu na chorobę oraz przez 16 dni z tytułu opieki nad dzieckiem. W tym samym okresie inne pracownicy pozwanego były również nieobecne w pracy: jedna z nich przez 188 dni (137 dni roboczych) z tytułu choroby oraz 28 dni z tytułu opieki nad dzieckiem, druga - przez 280 dni (203 dni roboczych) z tytułu choroby oraz przez 16 dni (12 dni roboczych) ze względu na pobyt w szpitalu i przez 90 dni (63 dni robocze) z powodu wypadku.

Oświadczeniem z 20 maja 2015 r. pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności, które miały miejsce w okresie od 2011 r. do 2015 r., wymagające podejmowania przez pracodawcę uciążliwych działań organizacyjnych polegających na wyznaczaniu zastępstw spośród współpracowników oraz pociągające za sobą wydatki na dodatkowe składniki wynagrodzenia. Pracodawca

wskazał dodatkowo, że częste okresy nieobecności oraz brak możliwości określenia czasu powrotu do pracy mocno dezorganizują pracę całego oddziału administracyjnego, powodując zwiększenie obciążenia pozostałych pracowników.

Po zwolnieniu powódki na jej miejsce nie została zatrudniona żadna nowa osoba. Do wykonywania jej obowiązków przydzielono dwóch pracowników, którzy za wykonywanie dodatkowych obowiązków otrzymują dodatki specjalne. Po zwolnieniu powódki jej etat został oddany do dyspozycji Ministerstwa Sprawiedliwości i po pewnym czasie ponownie został przydzielony do pozwanego Sądu, lecz do jednego z wydziałów orzeczniczych.

W ocenie Sądu, wskazana w oświadczeniu przyczyna była dla powódki zrozumiała i rzeczywiście zaistniała, jeśli chodzi o fakt korzystania ze zwolnień lekarskich. Niemniej jednak Sąd uznał, że nie stanowiło to jedynej i wyłącznej przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy. Współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowił konfliktowy charakter powódki i jej nieumiejętność pracy w zespole. Sąd wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu co prawda istniała, ale nie była to przyczyna jedyna. W związku z tym Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódce za nieuzasadnione. Sąd, dokonując oceny żądania powódki przywrócenia do pracy, wziął pod uwagę, że przyczyna jej długotrwałej absencji chorobowej nie ustała a sama powódka zaznaczyła w zeznaniach, że jej schorzenia mają charakter nieuleczalny. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, skoro nie ustała wskazywana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy. W oparciu o art. 45 § 2 k.p. Sąd orzekł o należnym powódce odszkodowaniu, oddalając powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 11 kwietnia 2017 r. oddalił apelacje obu stron od powyższego wyroku (pkt 1), znosząc pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym (pkt 2).

W ocenie Sądu Okręgowego, wobec dokonanych w sprawie ustaleń, Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował art. 45 § 2 k.p. Z jednej strony Sąd ten wziął pod uwagę niesporny przebieg zatrudnienia powódki, włącznie z absencjami powodowanymi przez przewlekłe i nieuleczalne schorzenie, której to okoliczności nie zaprzecza zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy w danym punkcie czasowym. Z drugiej strony, w sprawie ustalono, że powódka do biura dowodów rzeczowych została skierowana z powodu jej negatywnych relacji ze współpracownikami oraz innymi osobami. Powódka w trakcie zatrudnienia była przemieszczana na kolejne miejsca pracy właśnie z powodu takiej jakości jej relacji w pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, wskazane wyżej okoliczności rozpatrywane łącznie powodują negatywną perspektywę w zakresie restytucji stosunku pracy między stronami.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła w całości.

Zarzucono rażące naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w postaci orzeczenia o niecelowości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, bez inicjatywy ze strony pozwanej w postaci zgłoszenia właściwie umotywowanego zarzutu i bez uprzedzenia stron o zamiarze zasądzenia odszkodowania w miejsce restytucji stosunku pracy, a nadto wbrew okolicznościom przemawiającym za dalszym zatrudnieniem powódki.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca podniosła, że Sąd - wbrew ciążącemu na nim obowiązкови - nie uprzedził stron o możliwości skorzystania z uprawnień wynikających z art. 45 § 2 k.p., czym pozbawił powódkę sposobności przedstawienia swojego stanowiska i odpowiednich wniosków dowodowych w kwestii przesłanek pozytywnych i negatywnych przywrócenia jej do pracy. Wskazała, że pozwany w odpowiedzi na pozew przytoczył jedynie okoliczności przemawiające za niemożliwością restytucji stosunku pracy w postaci braku wolnych etatów i na żadnym etapie postępowania nie wyjaśniał i nie wykazywał, że uwzględnienie żądania powódki przywrócenia jej do pracy jest niecelowe. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, skarżąca wskazała, że bez stosownej inicjatywy strony pozwanej Sąd nie powinien był sam poszukiwać

argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy. Skarżąca podniosła również, że Sąd zadecydował o niecelowości restytucji stosunku pracy w sprawie wbrew treści zaświadczenia lekarskiego, w którym lekarz medycyny pracy orzekł o zdolności powódki do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Ponadto Sąd w sposób nieuprawniony wywiódł wyłącznie na podstawie oświadczenia powódki o leczonej chorobie, że przewlekłość schorzenia powódki jest równoznaczna z niemożnością jej dalszego zatrudnienia w ramach jakiegokolwiek części oddziału administracyjnego, w tym w biurze dowodów rzeczowych, a także że w razie przywrócenia powódki do pracy schorzenie to z pewnością będzie skutkowało dalszą absencją chorobową powódki. Skarżąca podniosła, że pozwany najpierw nie zapewnił jej właściwych warunków pracy (bhp), czym doprowadził do jej choroby (astma i inne) i zwolnień lekarskich, a obecnie jest beneficjentem rozstrzygnięcia Sądu. Powódka natomiast, po wieloletniej nienaganej pracy u pozwanego, w wieku 51 lat została bez zatrudnienia, którego od czasu rozwiązania stosunku pracy nie może znaleźć. Skarżąca podkreśliła również, że orzecznictwo sądowe wiąże niecelowość restytucji stosunku pracy najczęściej z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany, co w tej sprawie absolutnie nie ma miejsca. Podnoszone przez Sąd zastrzeżenia dotyczące relacji powódki ze współpracownikami i osobami trzecimi nie stanowiły, w ocenie skarżącej, konfliktów rażących, pozwalających na zastosowanie art. 45 § 2 k.p., a „kłótniwa” postawa powódki nie znalazła odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odnosząc się do zarzutu skarżącej naruszenia art. 45 § 2 k.p., pozwany stwierdził, że już na etapie składania odpowiedzi na pozew wskazywał, że przywrócenie do pracy powódki jest niecelowe i niemożliwe oraz powołał stosowne dowody celem udowodnienia swojego stanowiska, a stanowisko to pozostawało

niezmienne w trakcie całego postępowania sądowego w obu instancjach. Ponadto z zeznań dyrektora Sądu Rejonowego w K. wynika, że etat powódki z uwagi na konieczność prowadzenia racjonalnej polityki kadrowej musiał zostać przekazany do pionu orzeczniczego, a obowiązki powódki zostały podzielone pomiędzy innych pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu na etapie postępowania kasacyjnego pozostaje wyłącznie kwestia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego o roszczeniu alternatywnym (odszkodowaniu) w miejsce żądanego przez powódkę przywrócenia do pracy. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem przysługują bowiem alternatywnie roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie - art. 45 § 1 k.p. Natomiast 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 ustalili”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14, LEX nr 2023923 i powołane tam orzeczenia). Zwrot „jeżeli ustalili” użyty w art. 45 § 2 k.p. wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 182/15, LEX nr 2086104 i powołane tam orzeczenia). Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że znaczenie pojęcia „ustalili” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest natomiast 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 przywrócenia do pracy sąd pracy powinien 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 111/16, LEX nr 2309596; z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 172/15, LEX nr 2120885; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14, LEX nr 2023923; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746; z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14, LEX nr 1537265; z dnia 17 marca 2005 r., I PK 83/04, LEX nr 1615973; z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416).

W judykaturze utrwalony jest też pogląd, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony (zwłaszcza pracownik) po to, by mogły przedstawić swoje stanowisko co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552). Zwrócić jednak należy uwagę, że pogląd ten wypowiedziany był w konkretnych okolicznościach sprawy, a mianowicie wtedy, gdy do wybrania za pracownika roszczenia o odszkodowanie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy doszło dopiero w wyroku sądu drugiej instancji (zmieniono przywracający pracownika do pracy wyrok sądu pierwszej instancji i zasądzono odszkodowanie). Oznacza to, że zarzut kasacyjny naruszenia art. 45 § 2 k.p. wsparty wywodem, że sąd zastosował ten przepis bez uzyskania stanowiska stron co do niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, bez wymaganej aktywności w tym zakresie strony pozwanej (pracodawcy) i bez uprzedzenia o możliwości zastosowania tego przepisu, samodzielnie poszukując argumentów przemawiających za niecelowością dalszego zatrudniania pracownika, nie jest uzasadniony w sytuacji, gdy rozpatrywana jest apelacja powoda oparta na nieuprawnionym zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. przez sąd pierwszej instancji. W

takiej sytuacji bowiem strony znają stanowisko sądu pierwszej instancji a powód (pracownik) ma możliwość odniesienia się do tej kwestii w apelacji i postępowaniu drugoinstancyjnym. Taki układ procesowy występuje w niniejszej sprawie, bowiem to Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy, co stało się podstawą zarzutu apelacyjnego powódki naruszenia art. 45 § 2 k.p. przez wadliwe przyjęcie o niecelowości przywrócenia jej do pracy. W takiej sytuacji Sąd Okręgowy miał nie tylko prawo, ale i obowiązek odnieść się do tej kwestii, z zgodnie z wymaganiami art. 378 § 1 k.p.c.

Jedyną różnicą, jaką można dostrzec między wyrokiem Sądu pierwszej i drugiej instancji, dotyczy argumentacji uzasadniającej niecelowość przywrócenia powódki do pracy. Mianowicie Sąd pierwszej instancji przyjął, że przemawia za tym stan zdrowia powódki, będący przyczyną jej długotrwałej absencji stanowiącej przyczynę wskazywaną w wypowiedzeniu umowy o pracę, natomiast Sąd drugiej instancji do tej argumentacji dodał negatywne relacje powódki z współpracownikami oraz innymi osobami (interesantami Sądu) będące przyczyną przenoszenia jej na kolejne stanowiska pracy. Obie te okoliczności – stan zdrowia powódki (powódka nadal choruje i leczy się i według niej jest to stan nieuleczalny) i jej konfliktowy charakter zostały ustalone przez Sąd pierwszej instancji i zaaprobowane przez Sąd drugiej instancji. Spełniony zatem został wymóg „ustalenia” okoliczności, które brał pod uwagę Sąd drugiej instancji, uznając przywrócenie do pracy powódki za niecelowe. Odnosząc się w tym miejscu do zarzutów skarżącej, należy zauważyć, że legitymowanie się przez powódkę orzeczeniem lekarza medycyny pracy o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie dezawuuje przewidywań co do tego, że przewlekłe schorzenie, na które cierpi powódka, będzie powodować jej dalsze absencje chorobowe dezorganizujące pracę Sądu. Niemniej jednak można byłoby mieć zastrzeżenie co do tego, czy taka prognoza stanowi dostateczne uzasadnienie stanowiska o niecelowości przywrócenia powódki do pracy, gdyby stanowiła ona jedyne jego uzasadnienie.

W odniesieniu do drugiej przyczyny nieprzywrócenia powódki do pracy, to trzeba przypomnieć, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogóle wytyczne oceny roszczenia pracownika z punktu widzenia kryterium „celowości” jego dalszego zatrudnienia. Przyjmuje się, że

niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają 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 tego pracownika byłby niewskazany (por. wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, LEX nr 2073926 i powołane tam orzeczenia). Między innymi przyczynami nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, LEX nr 1001274; z dnia 28 marca 2008 r., II PK 240/07, LEX nr 461667; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74). Jak podkreślił Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., wskazując, że do obowiązków pracownika należy także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. W niniejszej sprawie ustalono, że powódka była osobą konfliktową, nie posiadała umiejętności pracy w zespole i dlatego była przesuwana do kolejnych zadań w oddziale administracyjnym, a w rezultacie również i z tej przyczyny wypowiedziano jej umowę o pracę (choć jej nie ujawniono). Skoro te okoliczności wymuszały na pracodawcy podejmowanie tego typu działań, to nie można mówić, że negatywne zachowania powódki w zespole pracowniczym i wobec interesantów Sądu nie miały takiego ciężaru gatunkowego, który uzasadniałby zastosowanie art. 45 § 2 k.p.

W konkluzji, nie potwierdził się zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 102 k.p.c. orzekł jak w wyroku.