

POSTANOWIENIE

Dnia 23 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D. R.
przeciwko I. w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 20 maja 2024 r., sygn. akt XI Pa 61/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Katowice - Zachód w Katowicach) na rzecz radcy prawnego J. K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym,**
- 3. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 20 maja 2024 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z dnia 8 stycznia 2024 r. i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.279,98 zł tytułem odszkodowania

za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę; oddalił apelację w pozostałej części oraz orzekł o kosztach pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w U. w D. od 8 lipca 2014 r. na stanowisku referenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umów o pracę na zastępstwo, następnie umowy o pracę na czas określony (od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r.), a od 1 stycznia 2019 r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 19 lipca 2021 r., pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: 1. stosowanie wobec kierownika Działu Obsługi Bezpośredniej S. w Urzędzie w D. działań mających charakter molestowania, co zostało potwierdzone opinią Komisji ds. rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych u pozwanej z dnia 28 czerwca 2021 r., to zaś stanowi naruszenie zakazu dyskryminacji wynikającego z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i zasady godnego zachowania przewidzianej w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 409) i § 14 zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej; 2. naruszenie zasady godnego zachowania w służbie i poza nią określonej w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej i § 14 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 6 października 2011 r. oraz obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego określonych w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. oraz trudności w nawiązywaniu współpracy ze współpracownikami, polegające między innymi na wielokrotnych groźbach, kierowaniu skarg na pracowników, używaniu agresji słownej, podsłuchiowaniu, zakłócaniu spokoju i wywoływaniu napięcia, co skutkowało dezorganizacją pracy zespołu; 3. niewykonywanie i kontestowanie poleceń służbowych bezpośredniego przełożonego przez odmowę wykonania pisma w zastępstwie nieobecnego pracownika oraz nieodbieranie telefonów dotyczących nieuzasadnionych upomnień, co stanowiło naruszenie ustawowego

obowiązku ciążącego na mocy art. 77 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 100 § 1 k.p.; 4. kontestowanie przyjętego w Urzędzie w D. podziału pracy między poszczególne komórki organizacyjne oraz publiczne i nieuzasadnione wyrażanie krytyki co do sposobu zarządzania pozwaną oraz Urzędem, co stanowiło naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i zasady lojalności wymienionej w § 16 pkt 3 i 5 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z 6 października 2011 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, pierwsza z wymienionych przesłanek była nieprawdziwa, zaś pozostałe trzy były absolutnie zbyt ogólnikowe i nie sposób ich było odnieść do konkretnych osób, zdarzeń i okresów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe w przypadku braku szans na prawidłową realizację praw i obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy i długi upływ czasu od jego rozwiązania. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w odniesieniu do powoda. Atmosfera panująca w jednostkach, w jakich realizował on swe obowiązki była nie do zaakceptowania i jak wynikało z zasad doświadczenia życiowego nic nie wskazywało na możliwość jej poprawy. Ponadto od momentu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę upłynęły już niemal trzy lata, co także przemawiało przeciwko przywróceniu go do dotychczasowej pracy. Ponadto pierwotne żądanie powoda przywrócenia do pracy było całkowicie niecelowe, bowiem nie znajdowało podstaw w postawie samego powoda, który sam wnosił o przeniesienie go do innego Urzędu Skarbowego - ostatnio w piśmie z 10 lipca 2021 r., powołując się na stosowany wobec niego mobbing (który zresztą nie został wykazany) i brak działań zaradczych ze strony przełożonych. Powód na chęć zmiany Urzędu powoływał się również w toku procesu, przy czym sąd pracy nie ma przy tym możliwości takiego orzeczenia, ponieważ istotą przywrócenia do pracy jest powrót na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Ponadto powód składał skargi niemalże na wszystkich swych przełożonych i współpracowników do wielu instytucji państwowych i międzynarodowych, uskarżał się na ich niechęć wobec niego i kilkakrotnie zmieniał działy u pozwanego, a co za tym idzie przełożonych i współpracowników, a po krótkim czasie okazywało się, że nadal nie jest w stanie z nikim pracować. Ponadto zarzucał im podtrwanie go, molestowanie,

podśluchiwanie i nękanie, prezentował arogancką postawę wobec Naczelnika Urzędu Skarbowego „proponując” mu, by kupił sobie lepsze okulary, gdy ten wskazywał podczas rozprawy, że nie pamięta notatek powoda, skopiował i przechowywał dokumentację służbową wykorzystywaną po rozwiązaniu z nim stosunku pracy na potrzeby niniejszego procesu, co wskazuje na to, że powód nie dawałby dalszej gwarancji prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Najistotniejszą przeszkodą w przywróceniu powoda do pracy były - w ocenie Sądu odwoławczego - jego dolegliwości psychiatryczne, potwierdzone w złożonej przez niego dokumentacji. Jak wynikało z jego historii choroby z 23 czerwca 2021 r. powód cierpi na zaburzenia adaptacyjne, ma poczucie prześladowania w pracy i boi się do niej chodzić. Opinia dwóch biegłych psychiatrów z dnia 15 kwietnia 2022 r., sporządzona na potrzeby prowadzonego przeciwko powodowi postępowania karnego w sprawie o zniesławienie, z której dowód organ orzekający dopuścił w niniejszej sprawie z mocy art. 278¹ k.p.c., informując o tym pełnomocników stron, potwierdza występującą u powoda urojeniową interpretację rzeczywistości i przesadne odnoszenie zdarzeń do siebie, co powoduje zniesienie zdolności rozpoznawania przez niego znaczenia swych czynów i kierowania swym postępowaniem prowadząc do niepoczytalności.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, w zakresie pkt 2. We wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania wskazał, na jej oczywistą zasadność w zakresie podniesionych zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, przez zastosowanie art. 45 § 2 k.p., w sytuacji gdy nie było ku temu żadnych podstaw.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł jedynie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają

uwzględnienie skargi. W wypadku, gdy strona skarżąca twierdzi, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, powinna przedstawić argumentację prawną, wyjaśniającą w czym ta oczywistość się wyraża oraz uzasadnić to twierdzenie. Powinna w związku z tym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia prawa materialnego i procesowego, polegającą na jego oczywistości *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej.

Analiza uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie pozwala przyjąć, by skarga była - w powyższym rozumieniu - oczywiście uzasadniona. Wszystkie kwestie, na których skarżący opiera twierdzenie o oczywistej zasadności skargi, były przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu drugiej instancji.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie jest niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów lub nieuzasadnione, pracownik ma prawo wyboru roszczenia. Może żądać przywrócenia do pracy (orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia) lub odszkodowania. Kodeks pracy pozwala kontestować ten wybór, przez opcję nieuwzględnienia wybranego żądania i orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy (art. 42 § 2 k.p.). Wówczas mamy do czynienia z wyjątkiem, który - z faktu, że proces kończy się innym werdyktem niż proponowany w pozwie - sprowadza się do obowiązku ścisłej wykładni (*exceptiones non sunt extendendae*), z uwzględnieniem okoliczności sprawy, czy powrót pracownika do pracy ma szanse na prawidłowe realizowanie w przyszłości praw i obowiązków stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). W treści art. 45 § 2 k.p. występują dwie przesłanki pozwalające orzec odmiennie od żądania pracownika. Jedną z nich jest brak możliwości przywrócenia do pracy, drugą niecelowość przywrócenia do pracy. Pierwsza z nich ma walor obiektywny i może dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracodawcy jak i pracownika. Ilustracją takich zależności może być sytuacja, gdy przywróceniu pracownika do pracy sprzeczni się fakt nieistnienia zajmowanego już stanowiska w szkole i brak kwalifikacji do nauki innych przedmiotów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518). Może też polegać na utracie przymiotu pozwalającego na dalsze wykonywanie pracy, czy też wręcz braku zdolności do pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16

października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011 nr 11- 12, poz. 146; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326).

Natomiast niecelowość przywrócenia do pracy stanowi pojęcie nieostre, otwarte i podlegające wykładni za pomocą klauzul generalnych. Elementy ocenne kładą nacisk na wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy. Tego rodzaju wyrok może zapaść tylko wtedy, gdy sąd ustali, że taka przesłanka występuje w procesie. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika 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.

Z technicznego punktu widzenia termin „ustali” dekodowany winien być jako pewna forma aktywizmu sądu w strefie postępowania dowodowego. Może ona przybrać dwie formy. Jedna z nich może być zrealizowana za pomocą przesłanki z art. 232 zdanie 2 k.p.c. (sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę), choć w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono także pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). Druga może polegać na poszerzonym zakresie pozyskiwania faktów z dowodów przedstawionych przez strony, które nie ograniczą się tylko do weryfikowania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, lecz także przyczynią się do wyjaśnienia kryteriów niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Zazwyczaj będzie to miało miejsce podczas przeprowadzania osobowych źródeł dowodowych (zeznania świadków), których waga - z racji zasady bezpośredniości (art. 235 k.p.c.) - pozwala, przy zastosowaniu zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), uzyskać najbardziej miarodajne rezultaty. Za pomocą tego rodzaju dowodu można odtworzyć zarzewie konfliktu, jego przebieg, ewentualne przyczyny eskalacji, próby jego załagodzenia, postaw osób uczestniczących w sporze, zwłaszcza czy podjęły

kroki koncyliacyjne, dążąc do zakończenia sporu oraz czy ewentualne przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy mają charakter trwały, czy też przemijający i jaki jest ich wydźwięk w środowisku pracy. Dodatkowo można podkreślić, że za pomocą osobowych źródeł dowodowych można zbadać nie tylko interesujące sąd aspekty na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz także na dzień wyrokowania, co ułatwia prognozę na przyszłość w strefie trwałości konfliktu i potencjalnie nieodwracalnych jego skutków (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153; z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 156). Tym samym za niewystarczające uznaje się zawężenie postępowania dowodowego tylko do twierdzeń stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416). Również istotne jest oddzielenie sfery związanej z główną przyczyną wypowiedzenia od okoliczności przemawiających za wykorzystaniem klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy.

Poszukiwanie paradygmatu postępowania skłania do przedstawienia dotychczasowego dorobku judykatury w kontekście możliwości zastosowania klauzuli generalnej z art. 45 § 2 k.p. Nie jest to zadanie trudne, gdyż dorobek na tym tle jest bogaty i ostatnio podsumowany w orzecnictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2016 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552; z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265 i z dnia 20 marca 2019 r., I PK 266/17, LEX nr 2638584). Wspólnym mianownikiem jest obawa, że dalsze naganne zachowanie pracownika (kategoria zachowania przyszłego) może mieć umocowanie w zdarzeniach przeszłych. Dopiero swoista indukcja otwiera odpowiedni fundament do twierdzenia, że groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy.

W judykaturze przyjmuje się, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 Nr 8, poz. 260). W innym orzeczeniu zwrócono uwagę, że niecelowość przywrócenia o pracy wynika z działań pracownika inicjujących konflikt w

środowisku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). W tej płaszczyźnie Sąd Okręgowy wskazał na szereg argumentów, w tym na składanie skarg niemalże na wszystkich swych przełożonych i współpracowników do wielu instytucji państwowych i międzynarodowych, uskarżanie się na ich niechęć wobec niego. Ponadto, powód kilkakrotnie zmieniał działy, a co za tym idzie przełożonych i współpracowników, a po krótkim czasie okazywało się, że nadal nie jest w stanie z nikim pracować, zarzucał współpracownikom podtruwanie go, molestowanie, podsłuchiwanie i nękanie, prezentował arogancką postawę wobec Naczelnika. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11 (LEX nr 1001274) zasygnalizowano, że pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe.

Podsumowując, konflikt między pracownikiem a pracodawcą może stanowić okoliczność świadczącą o niecelowości przywrócenia do pracy, zwłaszcza gdy istnieje obawa jego odrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Zatem przywrócenie jest niecelowe, gdy pracownik zawinił w powstaniu konfliktu, a przez swoje zachowanie dodatkowo eskalował jego rozmiar. Istotny jest więc jego zakres i nasilenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 784).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym, orzeczono w myśl art. 22³ ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 449) w związku z § 15 ust. 1 pkt 1 i § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa albo jednostki

samorządu terytorialnego kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. poz. 764).

O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl art. 102 k.p.c.

AGM

[SOP]