



Sygn. akt II PK 111/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M.Z.

przeciwko Miejskim Zakładom [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 1 grudnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1 i 3 i przekazuje
sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu swoich roszczeń powód M.Z. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanych Miejskich Zakładach [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia, ewentualnie - w braku podstaw do przywrócenia do pracy - wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jest kwoty 8.605,71 zł oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 26 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w W. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.605,71 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w W. kwotę 2.152 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M.Z. był zatrudniony w pozwanych Miejskich Zakładach [...] w okresie od 8 stycznia 2008 r. do 11 lipca 2013 r., pierwotnie na ćwierć etatu, a następnie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy autobusu. Wynagrodzenie powoda w kwocie brutto wyniosło 2.868,57 zł miesięcznie. Pozwany pracodawca pismem z dnia 1 lipca 2013 r. rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód złożył pracodawcy pisemne oświadczenie, że jest zameldowany na pobyt stały pod adresem L., ul. K. 18, i faktycznie zamieszkuje pod tym adresem, a o każdej zmianie miejsca zameldowania lub pobytu zobowiązuje się niezwłocznie powiadomić komórkę kadrową. Pracownicy działu kadr bezskutecznie usiłowali doręczyć powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę w dniach 8, 9 i 10 lipca 2013 r. W dniu 10 lipca 2013 r. pismo tej treści wysłano kurierem DHL, lecz przesyłka została zwrócona przez A. D., który oświadczył, że omyłkowo odebrał korespondencję. DHL Express (Poland) Sp. z o.o. poinformowała pozwanego pracodawcę, że przesyłkę doręczono pod wskazany adres, ale nie została odebrana przez adresata, a przez członka rodziny, w tym wypadku wujka odbiorcy. Dział Kadr zawiadomił, że z upływem dnia 11 lipca 2013 r. została rozwiązana

umowa o pracę zawarta z powodem. Tymczasem korespondencję adresowaną do powoda odebrał sąsiad powoda A. D., który nie sprawdził, do kogo przesyłka jest adresowana, a kiedy zorientował się, że to nie jest korespondencja do niego ani do jego rodziny, zapakował ją w kopertę i odesłał do nadawcy w dniu 12 lipca 2013 r. W dniu 19 lipca 2013 r. została nadana przez pozwanego pracodawcę przesyłka polecona zawierająca świadectwo pracy i wezwanie do rozliczenia, którą adresat odebrał w dniu 22 lipca 2013 r.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na próbie kradzieży paliwa z autobusu 6331 w dniu 17 czerwca 2013 r. W dniu 16 czerwca 2013 r. około godziny 23⁴⁰ nieznany mężczyzna powiadomił Wydział Zarządzania Przewozami Miejskich Zakładów, iż był świadkiem, jak kierowca autobusu nr tab. ... spuszcza paliwo ze zbiornika pojazdu na ulicy S. Informację otrzymał Instruktor-Dyspozytor Wydziału Zarządzania Przewozami L. W., który wysłał instruktora na kraniec os. N. w W., w celu przeprowadzenia kontroli w autobusie. Instruktor-Dyspozytor Wydziału Zarządzania Przewozami T. K. udał się na miejsce i tam ujawnił w kabinie kierowcy plecak, w którym znajdowała się bańka z gumowym wężem z zawartością rzekomo paliwa w ilości około 5 litrów. Powód nie przyznał się do kradzieży i oświadczył, że plecak zauważył w przedziale pasażerskim i postanowił zabezpieczyć go w kabinie. Instruktor-Dyspozytor Wydziału Zarządzania Przewozami poinformował o sprawie dyżurnego Komendy Powiatowej Policji w W. Na miejscu interweniowała załoga policji z Komendy Powiatowej Policji w W., która przyjęła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia wykroczenia kradzieży i zabezpieczyła plecak z jego zawartością. Autobus po zjeździe do Oddziału „S.” został komisyjnie zatankowany. Zastępca Kierownika Oddziału Przewozów „S.” złożył wniosek do Działu Kadr datowany na dzień 18 czerwca 2013 r. o zwolnienie powoda bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., uzasadniając wniosek podejrzeniem kradzieży paliwa z autobusu w dniu 17 czerwca 2013 r. Kierownik Działu Kadr w piśmie z dnia 19 czerwca 2013 r. zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych według rozdzielnika o informację, czy powód korzystał z obrony zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy w W. XI Wydział Karny po rozpoznaniu sprawy przeciwko M.

Z. obwinionemu o to, że w dniu 16 czerwca 2013 r. w rejonie Dworca [...] dokonał kradzieży paliwa „ON” w ilości 5 litrów przez spuszczenie paliwa ze zbiornika autobusu , gdzie wartość strat na szkodę MZA w W. wyniosła 25 zł, to jest o wykroczenie z art. 119 § 1 k.w., wyrokiem z dnia 13 października 2014 r. sygn. akt XI W .../13 uniewinnił M.Z. od dokonania zarzucanego mu czynu.

W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji uznał za udowodnione, że pozwany pracodawca naruszył obowiązek zachowania pisemnej formy oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wskazania przyczyny uzasadniającej ten tryb rozwiązania stosunku pracy, co uzasadnia roszczenia wywodzone z art. 56 § 1 k.p. Pozwany nie pouczył również powoda o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, czym naruszył przepis art. 30 § 5 k.p., co z kolei przemawia za przywróceniem, na podstawie art. 265 § 1 k.p., terminu do dokonania tej czynności procesowej, z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, Sąd Rejonowy uznał, że poza anonimowym telefonem i ujawnionym w kabinie kierowcy autobusu plecakiem z bańką, w której znajdowało się około 5 litrów paliwa i wąż gumowy o długości około 1,5 metra, pozwany pracodawca nie przedstawił innych dowodów rzekomej próby kradzieży paliwa z autobusu w dniu 17 czerwca 2013 r. Nie dowodzą tego wydruki z systemu GPS i autokomputera. Brak jest świadków lub obciążającego powoda wyniku tankowania komisijnego, przeprowadzonego po zjeździe autobusu do zajezdni w dniu zdarzenia, albowiem zarówno z karty drogowej, jak i z raportu brygadzysty znajdujących się w aktach osobowych nie wynika, że stwierdzono nadmierne zużycie oleju napędowego, a odnotowano jedynie stan licznika początkowy (21.0464 km) i końcowy (21.0572 km) oraz ilość zatankowanego oleju napędowego (36,10 litra). Nawet nie ustalono, czy w bańce znajdował się faktycznie olej napędowy, którym napędzany był autobus kierowany przez powoda. Zatem w bańce mogło znajdować się inne paliwo przypominające olej napędowy, np. olej opałowy, benzyna. Ponadto ujawniona bańka nie stanowiła zagrożenia bombowego i powód był obowiązany przekazać ją dyspozytorowi Oddziału Przewozów wraz z odpowiednim raportem po zakończeniu służby, zgodnie z Instrukcją w sprawie

zasad i trybu postępowania z przedmiotami znalezionymi w środkach komunikacji miejskiej i pomieszczeniach Spółki. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy uznał za wiarygodną wersję powoda, że zabezpieczył w kabinie kierowcy plecak odnaleziony w przedziale pasażerskim, który zamierzał przekazać dyspozytorowi po powrocie do zajezdni. Winy powoda nie uznał również sąd orzekający w sprawie o wykroczenie.

Sąd pierwszej instancji stwierdził wreszcie, że pozwany pracodawca przekroczył termin określony w art. 52 § 2 k.p., ponieważ nie udowodnił, że rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przed upływem 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających owo rozwiązanie. Sąd uznał za udowodnione, że powód o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dowiedział się dopiero w dniu 22 lipca 2013 r., gdy potwierdził odbiór świadectwa pracy wskazującego sposób rozwiązania umowy o pracę, zatem po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pozwanego pracodawcę wiadomości o okoliczności rzekomo uzasadniającej owo rozwiązanie.

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w W. zmienił zaskarżone orzeczenie w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.868,57 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo i wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu (pkt 1), a w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt 2) i wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu w instancji odwoławczej (pkt 3).

Sąd odwoławczy wskazał, że apelacja pozwanego okazała się zasadna wyłącznie w zakresie, w jakim zmierza do zmiany wyroku przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W pozostałym zakresie, jako niezasadna, podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Nie uwzględnił apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 56 § 1 w związku z art. 30 § 3-5 k.p. Abstrahując od formy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i znajomości powoda jego przyczyny, oświadczenie to uznał za niezasadne. Pozwany nie

wykazał w toku postępowania, że powód dopuścił się próby kradzieży paliwa z autobusu w dniu 17 czerwca 2013 r.

Sąd drugiej instancji zmienił jednak zaskarżony wyrok zasądzając w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mając na względzie art. 56 § 2 k.p. Sąd Okręgowy ocenił, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Mimo, że nie zostało wykazane, aby zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak mogło ono stanowić przyczynę utraty zaufania do pracownika. Zaznaczył ponadto, że powód na rozprawie apelacyjnej w dniu 1 grudnia 2015 r. wskazał, iż od końca listopada 2013 r. pracuje w firmie W. M. jako kierowca autobusu. Zdaniem Sądu, również ta okoliczność przemawia za niecelowością przywrócenia powoda do pracy.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie punktów 1 i 3. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c., przez dopuszczenie do powstania istotnych braków uzasadnienia zaskarżonego wyroku, tj. sformułowanie przez Sąd Okręgowy uzasadnienia wyroku w taki sposób, iż uniemożliwia to dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, bez wskazania, jakie zachowanie powoda spowodowało uratę zaufania do pracownika i skutkowało niecelowością jego przywrócenia do pracy, w sytuacji jednoczesnego przyjęcia za własne przez Sąd Okręgowy ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, szczegółowego odniesienia się do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i oceny, iż w toku postępowania nie wykazano rzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie wykazano, że powód dokonał kradzieży paliwa, nie wykazano, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez próbę kradzieży paliwa z autobusu, że powód został uniewinniony prawomocnym wyrokiem od zarzutu kradzieży paliwa z autobusu; 2/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1

zd. 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c., przez dopuszczenie do powstania istotnych braków uzasadnienia zaskarżonego wyroku, tj. sformułowanie przez Sąd Okręgowy uzasadnienia wyroku w taki sposób, iż uniemożliwia to dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, bez wskazania, dlaczego inne zatrudnienie powoda w czasie wyrokowania uzasadnia również niecelowość przywrócenia powoda do pracy, w sytuacji jednoczesnego braku ustalenia przez Sąd, do kiedy powód posiada to inne zatrudnienie oraz czy nie trwa ono tylko terminowo do końca 2015 r.; 3/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c., przez dopuszczenie do powstania istotnych braków uzasadnienia zaskarżonego wyroku, tj. sformułowanie przez Sąd Okręgowy uzasadnienia wyroku w taki sposób, iż uniemożliwia to dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zamiast zgodnie z art. 58 k.p. - trzymiesięcznego wynagrodzenia (skoro powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, dłużej niż 3 lata). Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (sprowadzającego się do wskazania, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale mogło stanowić przyczynę utraty zaufania do pracownika), skutkujące uznaniem, iż przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe; 2/ art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie za niecelowe przywrócenia powoda do pracy, gdyż od listopada 2013 r. posiada on zatrudnienie u innego pracodawcy, pomimo, iż powód takie zatrudnienie posiadał jedynie do 31 grudnia 2015 r., jak również, mimo iż podjęcie zatrudnienia w toku trwania postępowania (nawet długotrwałego) nie uzasadnia oceny niecelowości przywrócenia pracownika do pracy; 3/ art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego

odszkodowania w kwocie 2.868,57 zł, zamiast odszkodowania w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy wypowiedzenia, tj. w kwocie 8.605,71 zł.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi kwestię rozstrzygnięcia o kosztach niniejszego postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby – poza naruszeniem przepisów proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach drugiej z wymienionych podstaw kasacyjnych skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c.

Godzi się przypomnieć, że w myśl pierwszego z powołanych artykułów, uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom

konstrukcyjnym określonym w tym przepisie, a w szczególności powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj.: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. przepis art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym może być stosowany jedynie odpowiednio, co w praktyce oznacza, że jest on stosowany z uwzględnieniem specyfiki tego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II UK 255/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 204 i z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 93/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 10). Specyfika owego postępowania wynika zaś między innymi z unormowania art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., w świetle którego sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza bowiem nie tylko zakaz wyjścia poza granice zaskarżenia, ale także obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacyjnych. W systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji – pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym – zachowuje walor postępowania rozpoznawczego, co oznacza, że sąd ten ma z jednej strony pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast strony ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy zatem rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji sąd drugiej instancji może – a jeżeli je dostrzeże, to powinien – naprawić stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenie prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostało wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieści się w granicach zaskarżenia, co jest obowiązkiem niezależnym od rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów skarżącego. W judykaturze wyrażany jest pogląd, że uchybienie dyrektywom art. 328 § 2 k.p.c. zasadniczo nie stanowi wystarczającego usprawiedliwienia dla skargi kasacyjnej,

gdyż tego rodzaju naruszenie przepisu postępowania nie ma istotnego wpływu na wynik sprawy, skoro uzasadnienie orzeczenia jest sporządzone po rozstrzygnięciu sporu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 482 i z dnia 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 758), jednak w określonych, konkretnych okolicznościach tej treści zarzut może stać się takim właśnie usprawiedliwieniem podstawy skargi, o jakiej mowa w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1999 r., III CKN 460/98, OSNC 2000 nr 5, poz. 100 i z dnia 9 lutego 2001 r., III CKN 286/00, niepublikowany). Dzieje się tak wtedy, gdy z powodu uchybienia wymaganiom określonym w art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. Innymi słowy chodzi o sytuację, gdy naruszenie tychże przepisów uniemożliwia Sądowi Najwyższemu stwierdzenie trafności orzeczenia sądu drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1997 r., II CKN 112/97, niepublikowany; z dnia 8 października 1997 r., II CKN 312/97, niepublikowany; z dnia 17 lipca 1997 r., III CKN 149/97, OSP 2000 nr 4, poz. 63; z dnia 11 maja 2000 r., I CKN 272/00, niepublikowany; z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05, Lex Polonica nr 1632217; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, Lex Polonica nr 1351975; z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 101 i z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 309). Z takim zaś uchybieniem procesowym nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku umożliwia bowiem kasacyjną kontrolę zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Uzasadnione są natomiast zarzuty podniesione w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, tj. naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że przedmiotem sporu na etapie postępowania kasacyjnego pozostaje kwestia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji o roszczeniu alternatywnym (odszkodowaniu) do uwzględnionego przez Sąd Rejonowy żądania pozwu, tj. roszczenia powoda M.Z. o przywrócenie do pracy w pozwanych Miejskich Zakładach [...] i zasadzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Warto zatem przypomnieć, że według art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p. pozwala natomiast 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 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, że 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 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 przedstawiły one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. 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 kontrydiktoryjności, 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.

Z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontradyktoryjności, samo wdnanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowanym pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie - w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu - o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu 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 zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Co do podstawy rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu godzi się zauważyć, że chociaż w świetle przepisu art. 56 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy przysługuje pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez względu na to, czy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę polega na braku przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, czy też na uchybieniu wymaganiom formalnym stawianym temu sposobowi rozwiązania umowy o pracę, to nie ulega jednak wątpliwości, że pozycja procesowa pracownika, co do którego sąd pracy ustalił, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest korzystniejsza, gdyż w zasadzie wyłącza możliwość zgłoszenia przez pracodawcę zarzutu nadużycia przez pracownika prawa podmiotowego w dochodzeniu roszczeń z tego tytułu (art. 8 k.p.). Inaczej trzeba również ocenić pozycję takiego pracownika z punktu widzenia możliwości zastosowania wobec niego art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Należy bowiem uznać, że w generalnej klauzuli zawartej w art. 45 § 2 k.p. o niecelowości przywrócenia do pracy, mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, zwłaszcza okolicznościami związanymi z naruszaniem przez pracownika jego obowiązków, a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy oświadczenia woli (wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508).

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie ustalono, że dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło nie

tylko z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wymagań formalnych z art. 30 § 3 i 4 k.p. oraz art. 52 § 2 k.p. (bo bez zachowania formy pisemnej i podania przyczyny zwolnienia pracownika z pracy oraz z uchybieniem miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia woli tej treści, biegnącemu od dnia powzięcia wiadomości o przyczynie rozwiązania umowy o pracę), to sama przyczyna owego zwolnienia (tj. próba kradzieży paliwa z autobusu pracodawcy) okazała się nieprawdziwa. W takich okolicznościach Sąd rozstrzygający spór zasadniczo nie powinien sięgać po nadzwyczajną instytucję prawa pracy, jaką jest możliwość orzekania o roszczeniu alternatywnym do żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się między innymi: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na danym stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę

zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podołać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19 – 20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11 – 12, poz. 159).

Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pokazuje, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74, z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508, z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088).

W świetle powyższych rozważań wypada podzielić zarzut skarżącego, że w niniejszym przypadku nie zachodzi żadna z wymienionych w art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. przesłanek odmowy przywrócenia powoda do pracy u pozwanego.

Przed wszystkim nie można zasadnie twierdzić, że przywrócenie do pracy jest obiektywnie niemożliwe z uwagi na okoliczności zachodzące po stronie pracodawcy lub pracownika. Pozwany nie wykazał bowiem, by przeprowadził

zmiany organizacyjne implikujące zmniejszenie stanu zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy powoda. Z kolei powód nie utracił kwalifikacji zawodowych oraz predyspozycji fizycznych i psychicznych do świadczenia pracy na tym stanowisku. Chybione jest też stwierdzenie Sądu drugiej instancji o niecelowości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na utratę zaufania pracodawcy do jego osoby. Owa utrata zaufania powinna wszak wynikać z obiektywnie nagannych i zawinionych zachowań pracownika, związanych lub rzutujących na realizację łączącego strony stosunku pracy. Nie stanowi takiej okoliczności zarzucany przez pracodawcę (jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę) czyn, którego popełnienie przez pracownika nie zostało udowodnione w procesie o przywrócenie do pracy. Nie można też upatrywać niecelowości restytucji rozwiązanego stosunku pracy w podjęciu przez zwolnionego pracownika innego zatrudnienia. Wobec utraty dotychczasowej pracy zarobkowej zrozumiałe jest poszukiwanie przez pracownika nowego źródła utrzymania na czas trwania sporu sądowego. Do pracownika należy również ocena, które zatrudnienie (u byłego czy nowego pracodawcy) chciałby kontynuować i w zależności od wyniku tej analizy, dokonuje on wyboru roszczenia. Podtrzymywanie żądania przywrócenia do pracy dowodzi tego, że w odczuciu powoda celowe jest odtworzenie dawnego stosunku pracy. Nie stoi temu na przeszkodzie czasowe pozostawanie zainteresowanego w innym zatrudnieniu, skoro ustawodawca przewidział w art. 48 § 2 k.p. możliwość wcześniejszego rozwiązania nowej umowy o pracę za trzydniowym uprzedzeniem. Ta właśnie regulacja ustawowa jest dodatkowym argumentem przeciwko tezie o niecelowości orzekania o przywróceniu do pracy z uwagi na podjęcie przez zwolnionego pracownika innego zatrudnienia.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł zatem jak w sentencji.