



Sygn. akt I PK 197/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Muzeum im. (...) w S.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 26 września 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok w punktach I i III i przekazuje
sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w S. przywrócił powódkę J. S. do pracy w pozwanym Muzeum im. (...) w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 24.078,70 zł brutto

tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (pkt II), zwolnił pozwanego od ponoszenia kosztów sądowych w całości (pkt III), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV), wyrokowi w pkt II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.254 zł brutto (pkt V).

Sąd ten ustalił, że J. S. była zatrudniona w Muzeum im. (...) w S. od 12 listopada 2003 r., na stanowisku głównej księgowej, w wymiarze 1/2 etatu, w nienormowanym wymiarze czasu pracy. Początkowo z pozwanym łączyły ją umowy o pracę zawierane na czas określony, zaś od dnia 12 kwietnia 2004 r. była to umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Do zakresu obowiązków powódki należało między innymi prowadzenie księgowości Muzeum, dekretacja i księgowanie dokumentów dotyczących gospodarki finansowej Muzeum, prowadzenie ewidencji księgowych i uzgadnianie ich z kontami księgi głównej, przygotowywanie deklaracji podatkowych, deklaracji ZUS i innych dotyczących gospodarki finansowej Muzeum dla instytucji zewnętrznych, przygotowywanie przelewów bankowych oraz potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami, nadzór nad pracą kasjerów w zakresie gospodarki finansowej, stosowanie przepisów o rachunkowości, nadzór nad całokształtem spraw związanych z polityką rachunkowości w Muzeum. W okresie zatrudnienia J. S. ukończyła liczne kursy i szkolenia. Nigdy nie była karana karami porządkowymi. Poprzedni dyrektorzy Muzeum nie mieli zastrzeżeń do jej pracy. Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.254 złotych brutto. Obecnie funkcję Dyrektora pozwanego Muzeum im. (...) w S. pełni M. K. W dniu 5 września 2016 r. w Muzeum (...) w S. rozpoczął się audyt wewnętrzny nr 3/2016, przeprowadzony przez audytora D. B. w oparciu o upoważnienie Prezydenta Miasta S. nr 43/2016 z dnia 26 sierpnia 2016 r. W sprawozdaniu z audytu ustalono, że do księgowania wszystkich operacji i zdarzeń zachodzących w Muzeum służy program księgowy C. Wykorzystywany program nie podlega aktualizacji od 2014 r. W związku z powyższym deklaracje podatkowe - miesięczne VAT 7 oraz roczna CIT 8 sporządzane są i wysyłane z innego miejsca, albowiem program C. w tej wersji nie pozwala na wysyłkę z programu. W wyniku audytu stwierdzono szereg nieprawidłowości, które następnie znalazły dosłowne

odzwierciedlenie w przyczynach rozwiązania z J. S. umowy o pracę. Audytor ocenił funkcjonowanie kontrolowanego obszaru negatywnie. Stwierdził merytoryczne i formalne błędy księgowe w prowadzonej ewidencji księgowej, wynikające z nieznajomości lub niestosowania przepisów ustawy o rachunkowości i ustawy o finansach publicznych. Znalazł podstawy do podważenia wiarygodności danych opisowych i księgowych. Zarzucił J. S. nieprzestrzeganie ustawy o rachunkowości, w szczególności sporządzanie nieterminowo miesięcznych wydruków sald i obrotów, niesporządzanie wydruków po zakończonym roku obrachunkowym, ewentualnie niesporządzanie kopii na informatycznym nośniku danych, co ustawodawca dopuszcza dla podmiotów prowadzących ewidencję księgową w programie komputerowym - księgowym. Czynność tę powódka wykonała częściowo, po zażądaniu sporządzenia kopii danych przez audytora, zapisując część informacji na płycie CD. Audytor wskazał również, że dowody księgowe opisywane są w sposób niezgodny z faktycznym miejscem ich przechowywania, na przykład sporządzone PK generowane z programu księgowego mają inny numer dziennika, niż faktycznie w dzienniku rocznym, dowody księgowe wprowadzane są bez zachowania chronologii, dokumenty księgowe nie posiadają oznaczenia pozycją w dzienniku, co utrudnia powiązanie dokumentów z zapisami w księdze. W zakresie ewidencji operacji gospodarczych księgowanie faktur zakupu dokonywane jest metodą kasową oraz memoriałową, podczas gdy zgodnie z ustawą o rachunkowości należy stosować zasadę memoriału. Stwierdzono nieterminowość w dokonywaniu płatności dla kontrahentów, mimo posiadania środków pieniężnych na koncie, jak również różnicę pomiędzy zapisami w raportach kasowych Muzeum i kawiarni sporządzonych w formie papierowej a w raporcie z programu księgowego w sumowaniu rozchodu. Rozliczono też niewłaściwie podatek VAT w rejestrze zakupów uwzględniony w pozycji stawki zwolnionej. Podatek VAT naliczony w kwocie 380,40 zł nie został uwzględniony w rozliczeniu VAT należnego, co powoduje utratę prawa pomniejszenia podatku należnego o wskazaną kwotę i tym samym generuje wyższy koszt. Audytor stwierdził także, że realizacja obowiązku przeprowadzenia inwentaryzacji składników majątku Muzeum przebiega z naruszeniem przepisów. Brak jest opracowanej instrukcji inwentaryzacyjnej określającej przebieg, dokumentowanie i rozliczanie różnic inwentaryzacyjnych. Nie

dokonano wyceny składników majątku, nie ustalono różnic pomiędzy stanem księgowym a rzeczywistym oraz nie rozliczono różnic w księgach rachunkowych danego roku obrotowego celem doprowadzenia do zgodności zapisów księgowych ze stanem rzeczywistym. Na dzień 31 grudnia 2015 r. nie wydano zarządzenia inicjującego inwentaryzację, nie powołano zespołu do przeprowadzenia spisu, spis artykułów do sprzedaży w kasie Muzeum nie został sporządzony na arkuszach spisowych, wartość spisanych towarów jest niezgodna z saldem konta 330 - magazyn towarów handlowych.

Opisany powyżej audyt wewnętrzny stał się podstawą do rozwiązania z powódką stosunku pracy. W dniu 9 grudnia 2016 r. pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z J. S. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku staranności i nierzetelność w prowadzeniu księgowości Muzeum im. (...) w S., polegające w szczególności na: a/ nieznajomości lub nieprzestrzeganiu przez główną księgową przepisów prawnych określonych w ustawie o rachunkowości i ustawie o finansach publicznych, a także w zakresie zasad i podstaw księgowości; b/ niesporządzaniu terminowo miesięcznych wydruków sald i obrotów oraz nieprzestrzeganiu zasad dotyczących zgodności sald (naruszenie 24 ustawy o rachunkowości); c/ braku sporządzania wydruków po zakończonym roku obrachunkowym oraz braku zabezpieczenia kopii zapasowych programów księgowych (naruszenie art. 13 i art. 17 ustawy o rachunkowości); d/ nierzetelnym i błędnym oznaczaniu dokumentów księgowych, co powoduje problemy z jednoznacznym powiązaniem dowodów księgowych z zapisami w księgach (naruszenie art. 24 ustawy o rachunkowości); e/ niezachowywaniu chronologii wprowadzania dowodów księgowych (naruszenie art. 15 i art. 24 ustawy o rachunkowości); f/ niezgodnym z przepisami ewidencjonowaniu operacji gospodarczych tj. księgowaniu faktur metodą kasową, w miejsce metody memoriałowej (naruszenie art. 6 ustawy o rachunkowości); g/ niewłaściwym rozliczeniu podatku VAT naliczonego, co spowodowało utratę prawa do pomniejszenia podatku należnego i wygenerowanie wyższych kosztów; h/ braku

kontroli przy niewłaściwym i nierzetelnym spisie z natury oraz braku wyceny elementów majątku spisanego przez komisję inwentaryzacyjną w zakresie inwentaryzacji, której przeprowadzenie jest obowiązkiem każdej jednostki bilansowej, tj. brak spisu, błędnym przyporządkowanie przedmiotów do środków trwałych zamiast do wyposażenia, niezmienniem wartości środków w roku obrotowym (naruszenie art. 26 i art. 27 ustawy o rachunkowości); i/ sporządzaniu w sposób nierzetelny, zawierający błędne informacje finansowe sprawozdań z rozliczenia dotacji, w tym w szczególności zaniżaniu kosztów zatrudnienia, pomijaniu kosztów funkcjonowania kawiarni muzealnej, zaniżaniu kwoty przychodów własnych. J. S. zarzucono również działanie na szkodę pracodawcy, prowadzące do podważenia wiarygodności danych opisowych i księgowych, a w konsekwencji do podważenia wiarygodności całej instytucji, jaką jest Muzeum im. (...) oraz zagrożenia interesów instytucji i pracodawcy wynikające z nieznajomości lub nieprzestrzegania przepisów prawa, w tym podstawowych aktów prawnych, jakimi powinien kierować się w swojej pracy główny księgowy (między innymi ustawy o rachunkowości i ustawy o finansach publicznych) oraz zawinione uznawanie zapisów niezgodnych z zasadami księgowania za prawidłowe. Powyższe zostało ujawnione podczas ostatniej kontroli księgowości Muzeum im. (...) w S. potwierdzonej audytem jednostki, która wskazuje w sposób jednoznaczny negatywną ocenę kontrolowanego obszaru księgowego jednostki. Nadto podniesiono utratę zaufania pracodawcy do pracownika - głównego księgowego, będącą konsekwencją niewłaściwego, niezgodnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i rażąco niedbałego wykonywania podstawowych obowiązków, skali i rodzaju naruszeń obowiązków należących do zakresu głównego księgowego, nieznajomości lub nieprzestrzegania podstawowych przepisów prawa, jak również podstaw i zasad księgowości oraz zawinionego uznawania zapisów niezgodnych z zasadami księgowania (w tym nieodzwierciedlających prawdziwych zdarzeń) za prawidłowe oraz naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy polegające na wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika - głównego księgowego do swojej pracy i powierzonych mu obowiązków, brak właściwej współpracy głównego księgowego z pracodawcą, jakim jest dyrektor jednostki, ale także z pozostałymi pracownikami jednostki tworzącymi wspólne dobro, jakim jest zakład pracy.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powódka otrzymała pocztą w dniu 14 grudnia 2016 r. J. S. jest w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p., do emerytury pozostały jej mniej niż 4 lata. Uprawnienia emerytalne nabywa z dniem 28 lutego 2018 r. W dacie doręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia miała ukończony 58 rok życia i legitymowała się 40-letnim stażem pracy. J. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie od dnia 23 września 2016 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę (14 grudnia 2016 r.) i później do dnia 23 marca 2017 r. Za okres od 1 grudnia do 14 grudnia 2016 r. otrzymała zasiłek chorobowy z zakładu pracy w kwocie 726,60 zł brutto. Natomiast ZUS wypłacił jej zasiłek chorobowy za dalszy okres niezdolności do pracy od 15 grudnia 2016 r. do 23 marca 2017 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że wniesione przez J. S. powództwo jest uzasadnione. Wskazał, że podmiotem audytowanym w ramach zadania audytowego „Audyt finansowy w Muzeum im. (...) w S.” było Muzeum w pełnym zakresie jego funkcjonowania, w tym między innymi w zakresie funkcjonowania obszaru księgowego. Przekazanie wstępnych wyników audytu nastąpiło 10 listopada 2016 r. w trakcie spotkania audytora z Dyrektorem Muzeum, na którym były omawiane ustalenia i propozycje zaleceń z audytu, w szczególności ujawnione nieprawidłowości. J. S. przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim i nie uczestniczyła w tym spotkaniu. Zgodnie z przepisami, audytor przekazuje sprawozdanie z audytu na ręce kierownika kontrolowanej jednostki, zatem obecność Dyrektora kontrolowanej instytucji jest wystarczająca do zakończenia zadania audytowego. Brak jest przepisów, które wymagałyby zapoznania pracowników kontrolowanej jednostki ze sprawozdaniem z audytu, nawet jeżeli w obszarze ich zadań ujawniono nieprawidłowości. To Dyrektor kontrolowanej jednostki ma możliwość, w pierwszej kolejności, zgłosić na piśmie zastrzeżenia do wstępnych wyników audytu, a w dalszej kolejności, po złożeniu na jego ręce sprawozdania z audytu, odnieść się do tegoż sprawozdania. W przedmiotowym przypadku, w związku z brakiem pisemnych zastrzeżeń kierownika jednostki do treści wstępnych wyników z audytu, w dniu 29 listopada 2016 r. zostało przekazane Dyrektorowi Muzeum sprawozdanie z audytu i od tej daty należy liczyć początek

biegu jednomiesięcznego terminu do złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. w oparciu o wyniki tegoż audytu. Tym samym za chybione należy uznać twierdzenie pozwu, że oświadczenie o rozwiązaniu z J. S. umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem terminu.

Odnosząc się do merytorycznych przesłanek rozwiązania z powódką umowy o pracę, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę jest nieuzasadniona. Wskazał, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, a w szczególności opinia ustna złożona przez biegłą A. P. po dokonaniu oględzin zapisów dokonywanych przez J. S. w komputerowym programie księgowym, nie potwierdza zarzutów wynikających z audytu, który następnie stał się podstawą rozwiązania z J. S. umowy o pracę, dotyczących nierzetelności prowadzonych przez nią ksiąg rachunkowych. W szczególności upadły poważne zarzuty odnoszące się do niezgodności w zestawieniach obrotów i sald, niezgodności sald w księgach rachunkowych. Pozostały jedynie drobne nieprawidłowości, które w żadnym razie nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W sytuacji, gdy księgi rachunkowe prowadzone są przy użyciu programu komputerowego, a taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie, nie ma obowiązku sporządzania wydruków, gdy księgi są przenoszone na trwałe nośniki, zaś jednym z elementów ksiąg rachunkowych jest zestawienie obrotów i sald. Powołując się następnie na treść art. 13 ust. 1 ustawy o rachunkowości, Sąd pierwszej instancji podniósł, że księgi rachunkowe obejmują zbiory zapisów księgowych, obrotów (sum zapisów) i sald, które tworzą: dziennik, księgę główną, księgi pomocnicze, zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej oraz sald ksiąg pomocniczych, wykaz składników aktywów i pasywów - inwentarz. W myśl art. 13 ust. 2 powołanej ustawy, przy prowadzeniu ksiąg rachunkowych przy użyciu komputera za równoważne z nimi uważa się odpowiednio zasoby informacyjne rachunkowości, zorganizowane w formie oddzielnych komputerowych zbiorów danych, bazy danych lub wyodrębnionych jej części, bez względu na miejsce ich powstania i przechowywania. Zgodnie z art. 13 ust. 6 ustawy o rachunkowości, za równoważne z wydrukiem uznaje się przeniesienie treści ksiąg rachunkowych na

informatyczny nośnik danych, zapewniający trwałość zapisu informacji przez czas nie krótszy od wymaganego dla przechowywania ksiąg rachunkowych. W niniejszym przypadku wydruki zestawień obrotów i sald były sporządzane co miesiąc, choć powódka nie wykonywała pełnego wydruku zestawień obrotów i sald, natomiast stosowała filtr dostępny w programie komputerowym C. uwzględniający wartości „różne od zera”, stąd wartość w kolumnie „bilans otwarcia” jest różna i nie bilansuje się, ale wartość końcowa sald bilansuje się. Korzystanie z przefiltrowanej kolumny „różnej od zera” umożliwiło powódce kontrolę kont w sposób bardziej przejrzysty. Po zdjęciu filtra w programie księgowym z sald „różnych od zera”, zestawienie obrotów i sald pokazuje bilansujące się strony. Z punktu widzenia zasad rachunkowości nie jest możliwe sporządzenie bilansu w sytuacji, gdy nie występuje zgodność sald w księgach rachunkowych, tymczasem takowy bilans został przez J. S. sporządzony.

Przytaczając następnie treść art. 24 ust. 5 pkt. 2 ustawy o rachunkowości, Sąd Rejonowy poniósł, że księgi rachunkowe uznaje się za prowadzone na bieżąco, jeżeli zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej są sporządzane przynajmniej za poszczególne okresy sprawozdawcze, nie rzadziej niż na koniec miesiąca, w terminie o którym mowa w pkt. 1, a zatem takim, aby pochodzące z nich informacje umożliwiały terminowe sporządzenie obowiązujących jednostkę sprawozdań finansowych i innych sprawozdań, w tym deklaracji podatkowych oraz dokonanie rozliczeń finansowych, za rok obrotowy nie później niż do 85 dnia po dniu bilansowym. Wydruki zestawień obrotów i sald były wykonywane w terminach przewidzianych ustawą o rachunkowości. Zdarzało się jednak, że zbyt późno dostarczano faktury do księgowej, stąd wydruki te były następnie przedrukowywane, dlatego wersja ostateczna wydruków zestawień obrotów i sald wskazywała późniejszą datę. Powódka na bieżąco sporządzała sprawozdania finansowe, w tym miesięczne deklaracje podatkowe i nie ma zarzutów co do terminowości i prawidłowości sporządzania tych dokumentów w oparciu o prowadzone przez nią m.in. zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej, prowadzone na bieżąco w wersji elektronicznej. Faktem jest natomiast, że na fakturach nie były na bieżąco nanoszone numery z księgi głównej, które były danej fakturze nadane z automatu po wprowadzeniu na odpowiednie konto w programie rachunkowym. Sporządzając

ewidencję VAT, księgowa nadawała fakturom numer, który miał się zgadzać z ewidencją VAT, zaś numer z księgi głównej nanosiła na fakturę później. Mimo braku pełnego oznaczenia numerycznego faktur, były one jednak oznaczone na tyle, że były sprawdzalne, numery umożliwiały powiązanie zapisów z dowodami księgowymi. Dodatkowo obowiązek numerowania dowodów pozycją z dziennika nie wynika wprost z ustawy o rachunkowości, choć jest to utrwalona praktyka księgowa. Tego typu nieprawidłowość nie rzutuje na rzetelność prowadzonych ksiąg rachunkowych, nie stanowi też uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym.

Odnośnie do niewłaściwego naliczenia podatku VAT w kwocie 380,40 zł, Sąd pierwszej instancji podniósł, że jest to uchybienie jednostkowe, a nadto pracodawca w dalszym ciągu ma możliwość dokonania korekty deklaracji VAT 7 o wskazaną wyżej kwotę, czego do tej pory nie uczynił, mimo zmiany na stanowisku głównego księgowego.

Jeśli zaś chodzi o brak chronologii w dokumentach, to zdarzało się, że powódka daną fakturę VAT otrzymywała ostatniego dnia miesiąca i wprowadzała ją do programu pierwszego dnia następnego miesiąca. Zgodnie z ustawą o VAT, termin na wprowadzenie faktur wynosi 3 miesiące. Także z zeznań audytora wynika, że dozwolone jest zaksięgowanie w lipcu faktury z czerwca.

Co do terminu płatności poszczególnych faktur, Sąd wskazał, że o terminie zapłaty decydowała Dyrektor pozwanego Muzeum, jako że główny księgowy w Muzeum nie miał uprawnień do dokonywania zapłaty w systemie bankowym, tym samym chybione jest czynienie jej zarzutów związanych z nieterminowym regulowaniem faktur. Podobnie odniósł się do zarzutów związanych z inwentaryzacją w kontrolowanej jednostce. Wskazał, że obowiązek przeprowadzenia inwentaryzacji w formie spisu z natury (instrukcja, przeprowadzenie, rozliczenie) obciąża kierownika jednostki, a nie głównego księgowego. Również kierownik jednostki zapewnia wycenę składników majątku. Główny księgowy odpowiedzialny jest za ujęcie w księgach rachunkowych kompletnych dowodów księgowych.

W kwestii różnic w sprawozdaniach Sąd pierwszej instancji uznał, że nie mogą być one ze sobą wzajemnie zgodne, albowiem rozliczenie dotacji

dokonywane jest w myśl przepisów ustawy o finansach publicznych, księgi rachunkowe prowadzone są stosownie do unormowań ustawy o rachunkowości, a CIT zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób prawnych. Każdy z tych aktów prawnych inaczej definiuje przychody i koszty, stąd różnice w sprawozdawczości.

Sąd Rejonowy podniósł, że Dyrektor pozwanego Muzeum w sposób wyraźny wskazała, że przyczyną rozwiązania z powodką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. były liczne nieprawidłowości wynikające z audytu wewnętrznego przeprowadzonego w Muzeum przez audytora D. B. za numerem 3/2016, co w następstwie spowodowało utratę zaufania do pracownika. Tymczasem jak wskazała biegła A. P., składając uzupełniającą opinię ustną po uruchomieniu programu księgowego w wersji elektronicznej, okazało się, że wydruki załączone do dokumentów nie odzwierciedlają stanu faktycznego (z uwagi na zastosowane filtry). Po sprawdzeniu w programie księgowym prowadzonym w Muzeum w formie elektronicznej, obrotówki przejściowe zgadzały się, zgadza się także bilans otwarcia i zamknięcia. Potwierdził się jedynie zarzut nieprawidłowego naliczenia podatku VAT na kwotę 380 zł, który w dalszym ciągu może zostać skorygowany. Potwierdził się również zarzut odmiennej numeracji faktur, niż w księdze głównej, co nie zmienia faktu, że dokumenty te zostały zaksięgowane, a następnie zidentyfikowane przez kontrolującego. Co do sporządzenia inwentaryzacji, poza sporem pozostaje, że obowiązek ten obciążał kierownika jednostki. Sama amortyzacja za 2015 r. została zaksięgowana w grudniu tego roku. Ponieważ jednak jednostka jest zwolniona z podatku dochodowego, nie powoduje to uszczuplenia podatku. Tym samym upadły obciążające powodkę poważne zarzuty dotyczące niezgodności obrotów i sald. Pozostały jedynie drobne uchybienia, które są typowe dla zakresu stanowiska głównej księgowej, przy czym nie są to błędy na tyle istotne, by wpływały na realizację celu z art. 4 ustawy o rachunkowości, z której wynika, że jednostki obowiązane są stosować przyjęte zasady (politykę) rachunkowości, rzetelnie i jasno przedstawiając sytuację majątkową i finansową oraz wynik finansowy. Księgi prowadzone były w sposób rzetelny, to jest dokonane w nich zapisy odzwierciedlały stan faktyczny, wprowadzono do nich kompletnie i poprawnie wszystkie zakwalifikowane do zaksięgowania w danym miesiącu

dowody księgowe, zapewniono ciągłość zapisów oraz co do zasady (poza jednostkowym przypadkiem) bezbłądność działania stosowanych procedur obliczeniowych, były zatem bezbłędne (art. 24 ustawy o rachunkowości). Były też prowadzone sprawdzalnie (choć z pewnymi zastrzeżeniami co do sposobu oznaczania numerami z dziennika dowodów księgowych), a także prowadzone na bieżąco. Skoro upadły zarzuty wynikające z audytu, nie można mówić o utracie zaufania do pracownika spowodowanej wynikami tegoż audytu.

Konkludując, Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione warunki przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tym samym rozwiązanie z powódka umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest nieuzasadnione. Wskazując następnie na treść art. 45 k.p., Sąd pierwszej instancji podniósł, że ponieważ powódka jest pracownikiem szczególnie chronionym, to w jej przypadku znajduje zastosowanie art. 45 § 3 k.p., który wyłącza możliwość zastosowania § 2 tegoż artykułu i w takim przypadku Sąd miał obowiązek orzec o przywróceniu powódki do pracy u pozwanego i zasądzeniu na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (art. 47 k.p.). Ponieważ powódka otrzymała zasiłek chorobowy do dnia 23 marca 2017 r., stąd naliczono jej wynagrodzenie za pracę poczynając od dnia 24 marca 2017 r.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 26 września 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, II i IV w ten sposób, że zasądził od Muzeum im. (...) w S. na rzecz J. S. kwotę 6.762 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I 1), oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt I 2); oddalił apelację w pozostałej części (pkt II); zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu za drugą instancję (pkt III).

Sąd drugiej instancji wskazał, że zasadniczym przedmiotem sporu było ustalenie, czy w sprawie niniejszej pozwany pracodawca zasadnie rozwiązał z powódka J. S. stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., a w konsekwencji - czy zaistniały przesłanki skutkujące przywróceniem powódki do pracy. Wobec tego analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpoczął od przypomnienia, że oparte

na art. 56 § 1 k.p. roszczenie pozwu wywodzone jest z dokonanego przez pozwanego pracodawcę Muzeum im. (...) w S. rozwiązania umowy o pracę z powódką J. S. bez wypowiedzenia z winy pracownika, które zdaniem powódki nastąpiło mimo niezaimplementowania przyczyny z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności opinii biegłego z zakresu rachunkowości A. P., Sąd pierwszej prawidłowo przyjął, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jest nieuzasadniona. Nie zostały bowiem potwierdzone zarzuty wynikające z audytu, który następnie stał się podstawą rozwiązania z J. S. umowy o pracę. W szczególności dotyczące nierzetelności prowadzonych przez nią ksiąg rachunkowych. Upadły poważne zarzuty dotyczące niezgodności w zestawieniach obrotów i sald oraz niezgodności sald w księgach rachunkowych, pozostały jedynie drobne nieprawidłowości. Wobec powyższego, skoro upadły przedstawione powódce poważne zarzuty w tym zakresie, to Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że zarzucane jej drobne nieprawidłowości nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zgodnie zatem z art. 56 § 1 i 2 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, przy czym przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio. W myśl art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednakże między innymi do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Wynika to z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.

W sprawie niniejszej nie budziło żadnych wątpliwości stron i Sądu pozostawanie powódki w ochronnym wieku przedemerytalnym w momencie niezgodnego z prawem rozwiązania z nią przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W przypadku powódki znajdował zatem zastosowanie art. 45 § 3 k.p., wyłączający możliwość zastosowania § 2 tegoż

artykułu. Wobec tego Sąd Rejonowy miał obowiązek orzec o przywróceniu powódki do pracy i zasądzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jednakże Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fakt, że J. S., urodzona w dniu 28 lutego 1958 r., w dacie wniesienia apelacji, tj. w dniu 11 kwietnia 2018 r., osiągnęła wiek emerytalny. W związku z powyższym, przysługująca powódce ochrona przedemerytalna odpadła w toku procesu, na co słusznie zwraca uwagę apelujący. Ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. nie podlega bowiem pracownik, który osiągnął wiek emerytalny. Dlatego nie może korzystać z dobrodziejstwa unormowań przeznaczonych dla pracowników oczekujących na przejście na emeryturę. Momentem, w którym kończy się omawiany zakaz, jest chwila osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. A zatem skoro na dzień zamknięcia rozprawy przed Sądem Okręgowym powódka nie jest pracownikiem objętym zakresem podmiotowym przepisu art. 39 k.p. i nie podlega już szczególnej ochronie pracowników w wieku przedemerytalnym, to istnieją podstawy do zastosowania art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może więc nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i w takim przypadku orzec o odszkodowaniu.

We wniesionej apelacji strona pozwana wskazywała na fakt, że powódka jest w konflikcie z pracodawcą. Wziąwszy zatem pod uwagę podniesioną w apelacji okoliczność, koniecznym było uzupełnienie postępowania dowodowego przed Sądem drugiej instancji. Wobec powyższego Sąd dopuścił dowód z akt sprawy sygn. akt RSD (...), dotyczącej zgłoszenia przez powódkę zawiadomienia do Prokuratury Rejonowej w S. o możliwości popełnienia przestępstwa przez pozwanego, dowód z pisma powódki skierowanego do Prezydenta Miasta w S. drogą e-mailową, a nadto dowód z zeznań stron na okoliczność możliwości dalszej ich współpracy.

Powódka J. S. zeznała, że z Dyrektorem pozwanego Muzeum M. K. pracowała przez okres jednego roku. Na początku współpraca układała się dobrze. Jednakże po okresie czterech miesięcy owej współpracy była „atakowana” przez panią dyrektor, która dążyła do zwolnienia jej z pracy. Odczuwała brak szacunku ze strony pani dyrektor, która kierowała do niej mnóstwo pism służbowych.

Ostatecznie powódka zeznała, że widzi możliwość współpracy z pozwanym pracodawcą.

M. K., będąca Dyrektorem pozwanego Muzeum, zeznała, że od samego początku współpraca z powódką była trudna. Czuła brak szacunku ze strony powódki. Powódka traktowana ją „z góry”. Na zadawane pytania w zakresie księgowości odpowiadała, że „powinnam się uczyć”. Zeznała nadto, że w pozwanym Muzeum główna księgowa jest zatrudniona jedynie na pół etatu i jest to jedyna osoba zajmująca się księgowością. Prosiła więc, aby powódka ustaliła konkretne dwa dni w tygodniu, w których przychodzi do pracy, bowiem we wcześniejszym okresie miała ona zupełną swobodę w tym zakresie. Stopniowo między obiema paniami narastała wrogość, nie było żadnego porozumienia i współpracy. Każde zapytanie powódka traktowała jako atak na jej osobę. Dyrektor Muzeum w sposób zdecydowany i kategoryczny oświadczyła, że nie widzi możliwości współpracy z powódką.

Jak wynika z akt sprawy sygn. akt RSD (...), postanowieniem z dnia 30 czerwca 2017 r. Prokuratura Rejonowa w S. umorzyła dochodzenie w przedmiocie zgłoszonego przez powódkę zarzutu w sprawie złośliwego lub uporczywego naruszenia wynikających ze stosunku pracy praw powódki jako pracownika pozwanego Muzeum w okresie od bliżej nieustalonej daty 2013 r. do dnia 14 grudnia 2016 r., polegającego na zleceniu przeprowadzenia kontroli w zakresie prowadzonej przez nią księgowości Muzeum im. (...) w S. i rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz w sprawie poświadczenia nieprawdy w dniu 20 listopada 2016 r. w dokumencie zatytułowanym „sprawozdanie z zadania audytowego nr 3/2016”, co do okoliczności mającej znaczenie prawne, to jest co do stwierdzonych nieprawidłowości w prowadzeniu księgowości w Muzeum im. (...) w S., wobec stwierdzenia, że czyny te nie zawierają znamion czynu zabronionego.

W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, argumentacja strony pozwanej o braku możliwości współpracy z powódką okazała się uzasadniona. Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe potwierdziło istniejący konflikt pomiędzy powódką o stronę pozwaną. Oprócz trudnej współpracy stron, na istniejący konfliktłożyły się także inne okoliczności, w tym zainicjowane przez powódkę zawiadomienie o możliwości popełnienia

przestępstwa przez pracodawcę oraz pismo powódki skierowane do Prezydenta Miasta w S. drogą e-mailową. Konflikt ten jest poważny, długotrwały i głęboki, a przede wszystkim powstały na tle okoliczności dotyczących powódki i generowany w dużym stopniu przez samą powódkę, co potwierdzają przeprowadzone przed Sądem drugiej instancji dowody. Dla oceny niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy kluczowy jest zaś stan rzeczy istniejący w chwili wydania orzeczenia.

Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Muzeum im. (...) w S.. Nie budzi wątpliwości, że współpraca Dyrektora pozwanego Muzeum z osobą zatrudnioną na stanowisku kierowniczym - głównego księgowego jest niezbędna. Tymczasem w niniejszej sprawie brak jest możliwości podjęcia w przyszłości prawidłowej współpracy między stronami. Współpracy tej z całą pewnością nie sprzyja istniejąca sytuacja konfliktowa. W tym stanie rzeczy koniecznym stało się dokonanie zmiany zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w K. i zasądzenie od Muzeum im. (...) w S. na rzecz J. S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w miejsce orzeczonego przywrócenia do pracy.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 45 § 2 i § 3 w związku z art. 39 w związku z art. 56 § 1 i § 2, a także art. 57 § 2 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że art. 45 § 3 k.p. nie stosuje się w przypadku pracownika, z którym pracodawca niesłusznie rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, mimo tego że znajdował się on w okresie przedemerytalnym, jeżeli w trakcie długotrwałego procesu sądowego pracownik osiągnął wiek emerytalny (i efekcie odmowę przywrócenia pracownika do pracy), z uwagi na wygaśnięcie ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., podczas gdy zgodnie z art. 45 § 3 k.p. przepis ten ma zastosowanie do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., a więc po pierwsze – pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę, a po drugie - pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (powódka spełnia obie te przesłanki), co w konsekwencji doprowadziło do odmowy przywrócenia powódki do pracy, a także utraty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i tym samym powstania po jej

stronie szkody majątkowej w wysokości co najmniej 20.016,70 zł tylko z powodu długotrwałości postępowania sądowego; 2/ art. 39 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że w sytuacji gdy z pracownikiem (w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego) zostaje rozwiązana umowa o pracę w trybie dyscyplinarnym, ochrona, jaką daje ten artykuł, wygasa z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego, podczas gdy po rozwiązaniu umowy stosunek pracy wygasa (powódka nie była już pracownikiem), a wobec tego artykuł 39 k.p. nie miał już zastosowania (nie dawał żadnej ochrony), co w konsekwencji doprowadziło do niezastosowania art. 45 § 3, a także art. 57 § 2 k.p. oraz zastosowania art. 45 § 2 k.p. i w efekcie utraty przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy a także utraty roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i tym samym powstania po jej stronie szkody majątkowej w wysokości co najmniej 20.016,70 zł; 3/ art. 52 § 1 w związku z art. 39 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że w przypadku powódki „momentem, w którym kończy się omawiany zakaz (zakaz rozwiązania umowy o pracę), jest chwila osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego”, podczas gdy po rozwiązaniu stosunku pracy powódka nie była już pracownikiem i w związku z tym art. 39 k.p. nie miał do niej zastosowania (wobec czego nie mogła też zakończyć się ochrona, jaką daje), a co więcej - art. 39 k.p. wprowadza zakaz wypowiedzania umowy pracownikowi a nie zakaz przywracania do pracy w sytuacji naruszenia tego artykułu przez pracodawcę, co w konsekwencji doprowadziło do niezastosowania art. 45 § 3 a także art. 57 § 2 k.p. i zastosowania art. 45 § 2 k.p., a w efekcie utraty przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - i tym samym powstania po jej stronie szkody majątkowej w wysokości co najmniej 20.016,70 zł; 4/ art. 56 §1 i § 2 w związku z art. 45 § 2 i § 3 a także w związku z art. 57 § 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na zastosowaniu art. 45 § 2 i niezastosowaniu art. 45 § 3 art. 56 § 1 i § 2 a także art. 57 § 2 k.p., przejawiające się w zmianie wyroku Sadu pierwszej instancji i odmowie przywrócenia do pracy, a tym samym nie zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, podczas gdy powódka była pracownikiem, o którym mowa

w art. 39 k.p., to jest pracownikiem, z którym rozwiązano umowę o pracę (bez wypowiedzenia) w okresie, kiedy brakowało jej nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego - co w konsekwencji doprowadziło do utraty przez powódkę prawa do powrotu do pracy, a także wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i powstania po jej stronie szkody majątkowej w wysokości co najmniej 20.016,70 zł; 5/ art. 57 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na niezastosowaniu tego przepisu i zastosowaniu w jego miejsce art. 58 k.p., podczas gdy zaszły wszystkie przesłanki do zastosowania art. 57 § 2 k.p., albowiem umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p. - co w konsekwencji doprowadziło do utraty przez powódkę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i powstania po jej stronie szkody majątkowej w wysokości co najmniej 20.016,70 zł.

Z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd Najwyższy nie podzielił powyższej argumentacji w tym zakresie, skarżąca oparła skargę kasacyjną na dodatkowych zarzutach naruszenia prawa materialnego, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi obrazę: 6/ art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że spór sądowy świadczy o braku możliwości współpracy powódki z pozwanym i tym samym o niecelowości przywrócenia do pracy, podczas gdy konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o „niecelowości” przywrócenia do pracy, a nawet nie uzasadnia „niecelowości”, jeżeli nie jest on zawiniony wyłącznie przez pracownika; 7/ art. 45 § 2 w związku z art. 8 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że możliwa jest odmowa przywrócenia do pracy uzasadniona odwołaniem do bliżej nieokreślonych zasad współżycia społecznego, bez wskazania, jakie konkretnie zasady współżycia społecznego zostały przez powódkę naruszone, w sytuacji gdy Sąd Rejonowy, jak również Sąd drugiej instancji przyznał, że powódka została niesłusznie zwolniona dyscyplinarnie, podczas gdy trudno za działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego uznać wystąpienie z roszczeniem o przywrócenie do pracy przez pracownika niesłusznie zwolnionego dyscyplinarnie w okresie przedemerytalnym - co w konsekwencji doprowadziło do pozbawienia powódki prawa do rzetelnego procesu i brak możliwości weryfikacji rzekomo naruszonych przez powódkę zasad współżycia społecznego; 8/ art. 45 § 2 k.p.,

przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że „niecelowym” jest przywrócenie powódki do pracy w Muzeum z uwagi na złą kondycję ekonomiczną zakładu pracy i utratę zaufania, bez jakiegokolwiek uzasadnienia (a nawet wykazania) złej kondycji ekonomicznej Muzeum, podczas gdy po pierwsze - zła sytuacja ekonomiczna nie może być przyczyną uzasadniającą odmowę przywrócenia do pracy (a w szczególności odmowę przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego), a po drugie - nie można mówić o utracie zaufania do księgowej, jeżeli prawidłowość jej pracy została wykazana przed sądem zarówno pierwszej, jak i drugiej instancji; po trzecie - sytuacja finansowa pracownika niesłusznie pozbawionego pracy, który dochodzi swoich praw od ponad 2 lat, jest niewątpliwie i tak gorsza niż pozwanego (samorządowego Muzeum), co w konsekwencji doprowadziło do wydania wyroku w oczywisty sposób sprzecznego z poczuciem sprawiedliwości i uwzględniającego interesy jedynie pracodawcy, który pracownika skrzywdził (co przyznał sam Sąd Okręgowy).

Dodatkowo skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego mających istotny wpływ na wynik sprawy, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi: 9/ nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 5 k.p.c. z tego powodu, że strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw, albowiem na skutek długotrwałego prowadzenie sprawy przed Sądami obu instancji doszło (z przyczyn niezależnych od powódki) do pozbawienia skarżącej ochrony przewidzianej przepisami prawa, jaka przysługiwała jej w chwili bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy jak wynika z wyroku Sądu Okręgowego, w sytuacji gdyby powódce udzielono (odpowiednio wcześniej) ochrony prawnej (słusznej), nie poniosłaby ona szkody i nie utraciła prawa do przywrócenia do pracy - co w konsekwencji doprowadziło do pozbawienia powódki realnej ochrony przysługującej jej na podstawie przepisów prawa oraz prawa do sądu i przez to naruszenia art. 45 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd; 10/ art. 385 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nieoddalenie apelacji mimo tego, że Sąd Okręgowy uznał jej zarzuty za nieuzasadnione, podczas gdy zgodnie z art. 385 k.p.c. sąd drugiej instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna, a co więcej

- zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co w konsekwencji doprowadziło do wewnętrznych sprzeczności polegających na zmianie prawidłowego wyroku Sądu pierwszej instancji na niekorzyść powódki na skutek apelacji, mimo braku naruszenia jakiegokolwiek przepisu prawa materialnego (Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu Rejonowego za prawidłowy); 11/ art. 328 § 2 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu podstaw przyjęcia, że Muzeum znajduje się w złej kondycji ekonomicznej i wpływu rzekomej złej kondycji ekonomicznej na celowość przywrócenia powódki do pracy, podczas gdy zgodnie z tym artykułem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: 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; co w konsekwencji doprowadziło do braku możliwości weryfikacji uzasadnienia i w pozbawienia powódki prawa do rzetelnego procesu, a także przyjęcie, bez żadnych podstaw, że Muzeum jest w złej sytuacji majątkowej, a przez to przywrócenie do pracy jest niecelowe; 12/ art. 328 § 2 k.p.c., przez niewskazanie w treści uzasadnienia wszystkich okoliczności faktycznych, w tym wyroku Sądu Rejonowego uchylającego naganę, jaką niesłusznie została ukarana powódka, przy jednoczesnym przyjęciu, że konflikt był częściowo zawiniony przez powódkę, podczas gdy uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: 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; co w konsekwencji doprowadziło do braku możliwości weryfikacji podstaw uznania przyczyn konfliktu pomiędzy stronami, który z kolej został uznany za przyczynę niecelowości przywrócenia do pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istotny sprawy, przez oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za pierwszą instancję, instancję apelacyjną oraz za instancję kasacyjną według norm przepisanych; ewentualnie wniosła o uchylenie

zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Ponadto wniosła o zadanie pytania prawnego Trybunałowi Konstytucyjnemu:
1/ czy przepis art. 45 § 3 w związku z art. 39 k.p. interpretowany w ten sposób, że w sytuacji niesłusznego rozwiązania z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) możliwa jest odmowa przywrócenia do pracy, jeżeli tylko z powodu długotrwałego procesu sądowego doszło do nabycia uprawnień emerytalnych, jest zgodny z art. 2, art. 45 pkt 1 Konstytucji RP;

a w przypadku pozytywnej odpowiedzi na powyższe pytanie i przyjęcie, że wykładnia zakładająca możliwość odmowy przywrócenia do pracy z powodu uzyskania uprawnień emerytalnych na skutek długotrwałego procesu jest zgodna z Konstytucją, zadanie pytania:

2/ czy art. 58 k.p. przewidujący odszkodowanie w wysokości jedynie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik niesłuszenie zwolniony w trybie dyscyplinarnym nie zostaje przywrócony do pracy z powodu długotrwałego procesu i faktu, że w jego trakcie uzyskał prawo do emerytury, jest zgodny z art. 2 Konstytucji RP oraz prawa do sądu - art. 45 pkt 1 Konstytucji RP.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia drugoinstancyjnego wypadu rozpocząć od podkreślenia, że spór na obecnym etapie procesu sprowadza się do pytania o trafność orzeczenia Sądu Okręgowego o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przez powódkę J. S. i uwzględnionego przez Sąd Rejonowy roszczenia o przywrócenie do pracy w pozwanym Muzeum im.

(...) w S. i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Należy zauważyć, że zgodnie z wiążącymi dla Sądu Najwyższego ustaleniami Sądów obu instancji, rozwiązanie przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wobec niewykazania przez pozwanego zasadności postawionego powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a sama powódka, urodzona w dniu 28 lutego 1958 r., w dacie rozwiązania stosunku pracy była w wieku ochronnym z art. 39 k.p., mając ukończony 58 rok życia i legitymując się 40-letnim stażem pracy. Wiek emerytalny osiągnęła zaś w trakcie procesu sądowego.

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 kontrydiktoryjności, samo wdnienie 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. 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 Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508).

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 podolać 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).

Trzeba jednak pamiętać, że zgodnie z art. 45 § 3 k.p., przepisu § 2 tego artykułu nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. (upadłość, likwidacja pracodawcy). W takim przypadku sąd pracy

orzeka o odszkodowaniu. Przepisu art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się zatem między innymi do pracowników w wieku przedemerytalnym, o których mowa w art. 39 k.p.

Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku, że na jego podstawie objęte ochroną są tylko takie osoby, które - będąc w zaawansowanym wieku - nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innego zatrudnienia. Przewidziana w art. 39 k.p. ochrona dotyczy więc ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach stosunku pracy w okresie przedemerytalnym (potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia), o ile kontynuowane (chronione) zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne ("dopracować" do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 100 oraz wyroki: z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, OSP 2017 nr 11, poz. 117 i z dnia z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550).

Godzi się zauważyć, że art. 39 k.p. jednoznacznie reguluje ochronę pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i art. 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa.

Pracodawca może zatem rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. Nie oznacza to jednak, że szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. nie ma znaczenia w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia.

Już sama konstrukcja art. 45 § 3 k.p. wskazuje, że jego hipoteza nie odnosi się od naruszenia odpowiednich zakazów zawartych w art. 39 i 177 k.p. czy w innych przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Z jego brzmienia nie wynika bowiem, że art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się w przypadku naruszenia art. 39 i 177 k.p. i naruszenia tych innych przepisów szczególnych. Wymienia on natomiast pracowników objętych zakresem jego działania i są to pracownicy, "o których mowa w art. 39 i 177 k.p." oraz pracownicy, "o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę". Inaczej rzecz ujmując, omawiana norma (art. 45 § 3 k.p.) określa podmioty, do których nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., natomiast nie zawęża jego działania przedmiotowo jedynie do sytuacji złamania zakazu płynącego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Przepis art. 45 § 3 k.p. ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy). W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy. Ten aspekt sprzeciwia się niestosowaniu art. 45 § 3 k.p. do pracowników w wieku przedemerytalnym tylko dlatego, że zastosowany sposób rozwiązania umowy o pracę jest prawnie dopuszczalny (tak jak np. rozwiązanie

umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy i bez winy pracownika - odpowiednio na podstawie art. 52 § 1 k.p. i 53 § 1 k.p.). Taka interpretacja mogłaby stwarzać pole do nadużyć, gdyż oznaczałoby, że pracodawca może zwolnić się z obowiązku dalszego zatrudniania pracownika szczególnie chronionego (za zapłatą odszkodowania), bezpodstawnie rozwiązując z nim umowę o pracę w dozwolony formalnie prawem sposób.

Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37) oraz w wyrokach z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33); z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14 (LEX nr 1932142); z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14 (LEX nr 1764807) i z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17 (LEX nr 2428761), podkreślając, że fakt, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p., nie pozostaje bez wpływu na ocenę roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Wynika to z treści art. 56 § 2 k.p. przewidującego odpowiednie zastosowanie przepisów art. 45 § 2 i 3 k.p. do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odpowiednie stosowanie może polegać na zastosowaniu wprost przepisów odesłania, ale może też oznaczać konieczność wprowadzenia odpowiednich modyfikacji do tych przepisów, może też polegać na odmowie ich zastosowania ze względu na określone różnice. Ustalenie, czy przeniesienie normy prawnej odnoszącej się do instytucji prawnej poza zakres jej bezpośredniego oddziaływania odbywa się z założonym przez ustawodawcę dostosowaniem do drugiego zakresu działania wyznaczonego przez uregulowanie innej instytucji, jak i ustalenie sposobu tego dostosowania, odbywa się przy wykorzystaniu wykładni systemowej i funkcjonalnej. One zaś skłaniają do przyjęcia, że stosowanie normy odniesienia, chociaż odpowiednie, powinno nastąpić w sposób najbardziej zbliżony do tego, w jakim funkcjonuje ona w zakresie bezpośrednim (L. Morawski, Wykładnia w orzecznictwie sądów, komentarz, Toruń 2002, s. 299-301). W ocenie Sądu Najwyższego, należy podzielić pogląd wyrażony w powyżej przytoczonych orzeczeniach, że skoro odesłanie ma miejsce w ramach

uregulowania roszczeń przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym - przy zachowaniu w art. 56 § 1 k.p. zasady wyboru przez pracownika między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy a odszkodowaniem - to normy odesłania właściwie stosuje się wprost w tej płaszczyźnie. Wobec powyższego, stosownie do art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednakże między innymi do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Wynika to z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., według których do pracownika w ochronnym wieku przedemerytalnym nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 41¹ k.p. - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takiej sytuacji sąd pracy powinien uwzględnić regulację przewidzianą w art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., co skutkowałoby przyjęciem, że niedopuszczalna jest zamiana przez sąd z urzędu roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na roszczenie odszkodowawcze na podstawie cytowanych powyżej przepisów.

W rozpoznawanej sprawie wątpliwości Sądu odwoławczego i stron nie budziło pozostawanie J. S. w ochronnym wieku przedemerytalnym w momencie niezgodnego z prawem rozwiązania z nią przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozstrzygając o zasadności dochodzonego pozwem i uwzględnionego przez Sąd Rejonowy żądania przywrócenia do pracy, Sąd Okręgowy wywiódł, że na dzień zamknięcia rozprawy apelacyjnej powódka nie była pracownikiem, o jakim stanowi art. 39 k.p., bowiem od dnia 28 lutego 2018 r. posiadała uprawnienia emerytalne i nie podlegała już szczególnej ochronie pracowników w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Z uwagi zaś na skonfliktowanie powódki z obecnym dyrektorem Muzeum, ewentualne przywrócenie jej do pracy u pozwanego byłoby niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Tymczasem w kontekście orzecznictwa Sądu Najwyższego, błędne jest stwierdzenie, że ustalenie prawa do emerytury i jej pobieranie w toku postępowania

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach powoduje uznanie, iż pracownik nie jest już pracownikiem, o jakim mowa w art. 39 k.p., ze skutkiem możliwości zastosowania do niego art. 45 § 2 k.p. Należy bowiem zważyć, że sytuacje wskazane w art. 45 § 3 k.p., ze względu na które wyłączona została dopuszczalność odstępstwa od zasady wyboru roszczenia przez pracownika na rzecz sądowego zasądzenia roszczenia alternatywnego, to sytuacje, dla których ustanowiona została szczególna ochrona trwałości stosunku pracy określonych pracowników, a te z istoty zachodzą w momencie podejmowania przez pracodawcę czynności prawnych w zakresie stosunku pracy, których skutki wzruszane są następnie w postępowaniu sądowym. Oczekiwanie, że sytuacje te będą trwać przez czas biegu tego postępowania, nie wynika z przepisów i z natury rzeczy jest nieracjonalne. Dlatego nie ma uzasadnienia pogląd Sądu drugiej instancji, że powódka uzyskując w toku procesu sądowego uprawnienia emerytalne, utraciła ochronę wynikającą z art. 39 k.p. i tym samym na dzień zamknięcia rozprawy apelacyjnej nie była już pracownikiem szczególnie chronionym, którego przepis ten dotyczy. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33), ochrona przewidziana tym przepisem związana jest z określonym momentem dokonywania przez pracodawcę konkretnej czynności w zakresie stosunku pracy, nie jest więc elementem stanu rzeczy, który powinien być brany pod uwagę przez sąd według jego istnienia w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Do jej utraty nie dochodzi na skutek ustalenia dla pracownika (w toku postępowania o przywrócenie do pracy) prawa do świadczenia emerytalnego i jego pobierania, gdyż ocena, czy pracownik objęty jest przedmiotową ochroną w sporach wynikających z rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jest dokonywana na datę rozwiązania umowy o pracę i ma znaczenie, co wyżej podniesiono, w aspekcie roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy w tym trybie.

W konsekwencji uzasadniony jest zarzut skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 zdanie pierwsze *in fine* k.p., przez ich nieprawidłowe zastosowanie, oraz art. 45 § 3 k.p., przez jego niezastosowanie do powódki, co polegało na przyjęciu przez ten Sąd, że

można nie przywrócić do pracy pracownika szczególnie chronionego w razie uznania, iż jego przywrócenie jest niecelowe, a co było konsekwencją naruszenia art. 39 k.p. przez uznanie, że powódka nie jest objęta zakresem podmiotowym tego przepisu.

Nie oznacza to jednak, że w stosunku do pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego. Sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Takie stanowisko jest utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 419; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 88; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425).

Warto w tym miejscu zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw.

Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych

okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwała z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. a także art. 8 k.p., (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK

254/10, niepublikowany i z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących

przepisów prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dokonał wnikliwej analizy roszczenia powódki o przywrócenie do pracy u pozwanego pod kątem art. 8 k.p., co czyni uzasadnionym także kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu w związku z art. 45 § 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.