



Sygn. akt I PK 20/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa T.K.
przeciwko Firmie Handlowej „R.” Spółce jawnej w M.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 22 marca 2018 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. i w tym zakresie
przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w K.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 22 marca 2018 r., w sprawie z powództwa T.K. przeciwko Firmie Handlowej R. spółce jawnej w M. o przywrócenie do pracy, zmienił wyroku Sądu Rejonowego w M. z dnia 20 listopada 2017 r. i

zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.500 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego od 1 września 2008 r. na stanowisku kierowcy samochodu. W 2015 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 53 § 1 pkt 1b k.p.). W następstwie ustania stosunku pracy Sąd Rejonowy w M., wyrokiem z dnia 13 października 2016 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.500 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zaś Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 16 marca 2017 r., zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Z dalszych ustaleń wynika, że powód w dniu 17 marca 2017 r. zgłosił pracodawcy gotowość niezwłocznego podjęcia pracy i został powiadomiony o spotkaniu, jakie w tej sprawie miało się odbyć w dniu 20 marca 2017 r. w siedzibie pracodawcy. Powód otrzymał też skierowanie na badanie lekarskie na dzień 24 marca 2017 r., a wcześniej poszukiwał już ośrodka szkolącego kierowców, aby niezwłocznie wykonać wymagane czynności. Ostatecznie taki kurs ukończył 28 marca 2017 r. W trakcie badań profilaktycznych, które zakończył pozytywnie, powód otrzymał od D.G. polecenie telefoniczne, aby w środę 29 marca 2017 r. stawiał się na szkolenie bhp. Powód przybył na to szkolenie a w jego trakcie otrzymał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano: brak uprawnień do kierowania pojazdami powyżej 3,5 tony; brak niezbędnych badań medycznych stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku zgodnym z umową o pracę; brak możliwości dalszego zatrudniania powoda, zwłaszcza z uwagi na brak dodatkowego samochodu ciężarowego. Pracodawca wskazał także na utratę zaufania do powoda z uwagi na wszczęcie sporu sądowego przeciwko pracodawcy o zapłatę kwoty w wysokości 142.943,71 zł oraz negowanie umów zlecenia, jakie były zawierane z inicjatywy powoda w okresie przebywania na urlopie wychowawczym.

Tak ustalone okoliczności skłoniły Sąd pierwszej instancji do stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę nie było zasadne. Po pierwsze, powód był w trakcie

wykonywania niezbędnych badań i uzyskał świadectwo kwalifikacji zawodowej, wysyłając dokumenty pocztą za zwrotnym poświadczeniem odbioru. Po wtóre, z faktu posiadania 23 samochodów i tylu też kierowców nie wynika przeszkoda do zatrudnienia powoda, skoro nowy pracownik został zatrudniony po zwolnieniu powoda, kiedy nie był znany wynik sporu sądowego o przywrócenie do pracy. Po trzecie, z faktu prowadzenia sporu o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, który został rozpoczęty przed ponownym nawiązaniem stosunku pracy nie można czynić pracownikowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę. W odniesieniu do utraty zaufania Sąd Rejonowy wskazał, że dana przesłanka powinna wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które obiektywnie może być ocenione jako naganne, chociażby nie można było przypisać pracownikowi zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa do utraty zaufania, powinna być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych, a te przeczą racjonalności zachowania pozwanego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód stał się pracownikiem jedynie formalnie, to jest: został skierowany na badania lekarskie w celu stwierdzenia zdolności do pracy, jednakże nie przygotowano dla powoda żadnego stanowiska pracy. Pracodawca wykonywał czynności pozorne, które miały świadczyć o wykonaniu prawomocnego wyroku przywracającego do pracy, ale w rzeczywistości nie zostały podjęte żadne działania mające na celu stworzenie stanowiska pracy.

Rozpoznając apelację pozwanego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powód winien otrzymać odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Niemniej w kwestii uprawnień i kwalifikacji powoda Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu orzekającego w pierwszej instancji oraz zgodził się z tezą, że zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego nie jest wystarczające do uznania braku możliwości przywrócenia do pracy.

Natomiast zdaniem Sądu odwoławczego, relacje między stronami prowadzą do wniosku, że przyjęcie powoda do pracy jest trudne do zaakceptowania przez pracodawcę. Otóż strony stosunku pracy prowadzą spór o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co wiąże się z emocjami jego uczestników, zwłaszcza gdy jego przedmiotem są wysokie stawki. Z tego względu właściwa realizacja umowy o pracę, oparta o minimum zaufania, skłania do innego spojrzenia na prawa

pracownika. W tej mierze Sąd odwoławczy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, w którym zaakceptowano pogląd, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę mimo, iż jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, aby nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, wskazano, że pozostawanie pracownika w długotrwałym i głębokim konflikcie z pracodawcą uzasadnia ocenę, iż przywrócenie do pracy nie byłoby celowe (art. 45 § 2 k.p.). W końcu w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, wyjaśniono, że przyznanie odszkodowania z mocy art. 45 § 2 k.p. jest uzasadnione, gdy istniały dostateczne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z tego, iż wskazane przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy nie uzasadniały wypowiedzenia umowy.

Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe i z tych przyczyn orzekł w myśl art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości oraz podnosząc naruszenie: (-) przepisów postępowania, to jest art. 328 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez zaniechanie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie przyznania powodowi odszkodowania oraz sposobu obliczenia jego wysokości, co powoduje znaczne utrudnienie kontroli instancyjnej rozstrzygnięcia; (-) prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 2 k.p., przez jego błędne zastosowanie wynikające z uznania, że korzystanie przez pracownika z prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji) i wystąpienie przeciwko pracodawcy z roszczeniem uzasadnia przyjęcie, iż między stronami istnieje konflikt, który wyklucza przyszłą współpracę stron, a tym samym żądanie przywrócenia do pracy jest niecelowe wobec braku perspektyw właściwego trwania stosunku pracy, mimo że Sąd Okręgowy nie ustalił, aby konfliktowa sytuacja została zawiniona przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich

warunkach pracy i płacy; ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, choć nie wszystkie jej zarzuty okazały się trafne. Przede wszystkim nie można zgodzić się z autorem skargi kasacyjnej, że doszło w sprawie do uchybień w strefie prawa procesowego. W odniesieniu do tego zarzutu argumentacja prawna jest skąpa, a konstrukcja samego zarzutu wadliwa, bowiem art. 328 k.p.c. został przywołany *in extenso*, mimo że faktycznie składa się z kilku paragrafów, co *a priori* wyklucza możliwość jego uwzględnienia, mimo że został połączony z art. 391 § 1 k.p.c. Nadto uchybienie procesowe dla swej skuteczności musi być tego rodzaju, że mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Tymczasem Sąd Okręgowy – z perspektywy obligatoryjnych elementów uzasadnienia wyroku na piśmie – podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji w znacznym stopniu, uznając jedynie, że konieczne jest zastosowanie w sprawie art. 45 § 2 k.p., bowiem przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, jakie przesłanki przemawiają za wyborem roszczenia o odszkodowanie. Jednocześnie z perspektywy procesowej nie bada się w tym miejscu zasadności wskazanych argumentów, lecz tylko to czy uzasadnienie spełnia funkcje rozpoznawcze.

Natomiast zasadny okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 45 § 2 k.p.), bowiem w sprawie nie występują przesłanki pozwalające na stwierdzenie, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe.

W sprawie różnica zdań między orzekającymi sądami przebiega w obrębie weryfikacji zasadności wybranego przez pracownika roszczenia. Kodeks pracy pozwala kontestować ten wybór, przez opcję nieuwzględnienia wybranego żądania i orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Wówczas mamy do czynienia z wyjątkiem, który – z faktu, że proces kończy się innym werdyktem niż proponowany w pozwie - sprowadza się do obowiązku ścisłej wykładni (*exceptiones non sunt extendendae*), z uwzględnieniem okoliczności sprawy czy powrót pracownika do pracy ma szanse na prawidłowe realizowanie w

przyszłości praw i obowiązków stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). W treści art. 45 § 2 k.p. występują dwie przesłanki pozwalające orzec odmiennie od żądania pracownika. Jedną z nich jest brak możliwości przywrócenia do pracy, drugą niecelowość przywrócenia do pracy. Pierwsza z nich ma walor obiektywny i może dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracodawcy jak i pracownika. Ilustracją takich zależności może być sytuacja, gdy przywróceniu pracownika do pracy sprzeciwi się fakt nieistnienia zajmowanego już stanowiska w szkole i brak kwalifikacji do nauki innych przedmiotów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518). Może też polegać na utracie przymiotu pozwalającego na dalsze wykonywanie pracy, czy też wręcz braku zdolności do pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 146; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326).

Natomiast niecelowość przywrócenia do pracy stanowi pojęcie nieostre, otwarte i podlegające wykładni za pomocą klauzul generalnych. Elementy ocenne kładą nacisk na wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy. Tego rodzaju wyrok może zapaść tylko wtedy, gdy sąd ustali, że taka przesłanka występuje w procesie. Z technicznego punktu widzenia termin „ustali” dekodowany winien być jako pewna forma aktywizmu sądu w strefie postępowania dowodowego. Może ona przybrać dwie formy. Jedna z nich może być zrealizowana za pomocą przesłanki z art. 232 zdanie 2 k.p.c. (sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę), choć w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono także pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontradiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). Druga może polegać na poszerzonym zakresie pozyskiwania faktów z dowodów przedstawionych przez strony, które nie ograniczą się li tylko do weryfikowania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, lecz także przyczynią się do wyjaśnienia kryteriów niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Zazwyczaj będzie to miało miejsce podczas przeprowadzania osobowych źródeł dowodowych (zeznania świadków), których

waga – z racji zasady bezpośredniości (art. 235 k.p.c.) – pozwala, przy zastosowaniu zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), uzyskać najbardziej miarodajne rezultaty. Za pomocą tego rodzaju dowodu można odtworzyć zarzewie konfliktu, jego przebieg, ewentualne przyczyny eskalacji, próby jego załagodzenia, postaw osób uczestniczących w sporze, zwłaszcza czy podjęły kroki koncyliacyjne, dążąc do zakończenia sporu oraz czy ewentualne przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy mają charakter trwały, czy też przemijający i jaki jest ich wydzźwięk w środowisku pracy. Dodatkowo można podkreślić, że za pomocą osobowych źródeł dowodowych można zbadać nie tylko interesujące sąd aspekty na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz także na dzień wyrokowania, co ułatwia prognozę na przyszłość w strefie trwałości konfliktu i potencjalnie nieodwracalnych jego skutków (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153; z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 156). Tym samym za niewystarczające uznaje się zawężenie postępowania dowodowego tylko do twierdzeń stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416). Również istotne jest oddzielenie sfery związanej z główną przyczyną wypowiedzenia od okoliczności przemawiających za wykorzystaniem klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy. Wynika to z tego, że regulacje z art. 45 § 1 k.p. i z art. 45 § 2 k.p. nie dotyczą tego samego, czyli to co wpierw sąd ocenia jako niezasadną przyczynę wypowiedzenia nie powinno później zmieniać tej oceny i składać się na okoliczność prowadzącą do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Artykuł 45 § 1 i 2 k.p. za podstawę stosowania nie powinien mieć tych samych sytuacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2017 r., III PK 126/16, LEX nr 2390688). Zatem gdy utrata zaufania zostanie oceniona jako element niezasadności wypowiedzenia, to nie może równocześnie stanowić impulsu do zastosowania art. 45 § 2 k.p., gdyż potrzebne są dodatkowe aspekty, zwłaszcza ukierunkowane *pro futuro* lub wydobyte z dotychczasowego przebiegu zatrudnienia (nawet po wręczeniu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę). Wszak chodzi o różne aspekty występujące czasami równolegle.

Poszukiwanie paradygmatu postępowania skłania do przedstawienia dotychczasowego dorobku judykatury w kontekście możliwości zastosowania klauzuli generalnej z art. 45 § 2 k.p. Nie jest to zadanie trudne, gdyż dorobek na tym tle jest bogaty i ostatnio podsumowany w orzecnictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2016 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552; z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265 i z dnia 20 marca 2019 r., I PK 266/17, LEX nr 2638584). Wspólnym mianownikiem jest obawa, że dalsze naganne zachowanie pracownika (kategoria zachowania przyszłego) może mieć umocowanie w zdarzeniach przeszłych. Dopiero swoista indukcja otwiera odpowiedni fundament do twierdzenia, że groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy. Z wstępnej perspektywy wyłania się powinność uprzedzenia pracownika o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p., tak by mógł on przedstawić swoje stanowisko co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 23 listopada 2016 r., LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552). Ten zabieg nabiera znaczenia, gdy do wybrania za pracownika roszczenia o odszkodowanie, w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, dochodzi dopiero w wyroku sądu drugiej instancji. Dalej w judykaturze przyjmuje się, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260), przy czym w powołanej sprawie konflikt miał miejsce na linii pracownik – pracodawca i powstał na tle zbyt ogólnie podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W innym orzeczeniu zwrócono uwagę, że niecelowość przywrócenia do pracy wynika z działań pracownika inicjujących konflikt w środowisku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Natomiast brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe, jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą

przede wszystkim po stronie pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). Stąd zasadne jest stwierdzenie czy powrót pracownika do pracy zaostriżyłby istniejący konflikt i nie sprzyjał współpracy załogi z uwagi na jego głębię oraz liczbę jego uczestników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 784; z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). W końcu w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11 (LEX nr 1001274) zasygnalizowano, że pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe. Z drugiej strony można zwrócić uwagę, że przy ocenie celowości przywrócenia pracownika do pracy należy mieć na uwadze interes pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, LEX nr 218527). W wypadku, gdy pracodawca wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Można dodać, że w takim przypadku zasądzenie odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, może nastąpić zasadniczo tylko w razie stwierdzenia niemożliwości przywrócenia do pracy, zaś stwierdzenie samej niecelowości przywrócenia nie jest wystarczające (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00 (OSNP 2003 nr 18, poz. 427). W orzecznictwie wyjaśniono także, że długotrwałość postępowania sądowego samodzielnie nie uzasadnia niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 145).

Podsumowując, w każdym przypadku niezbędne jest uwzględnienie sumy argumentów, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PK 144/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 225). Z perspektywy przedmiotowej sprawy nie można jednak automatycznie wybrać jednej z przedstawionych linii

orzeczniczych. Zasadniczo dotychczasowy dorobek judykatury dotyczył sytuacji konfliktowych w środowisku pracy, w którym przyczyna sporu wywodziła się z zachowania jednej ze stron stosunku pracy. Tymczasem na kanwie przedmiotowej sprawy geneza konfliktu ma inne źródła i te indywidualne aspekty nie mogą umknąć z pola widzenia. Chodzi o sytuację, w której powód- po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika – uzyskał orzeczenie sądu o przywróceniu do pracy. Po prawomocnym wyroku niezwłocznie stawiał się w pracy oraz podjął czynności związane z odnowieniem niezbędnych uprawnień. Z drugiej strony pracodawca skierował go na badania i wyznaczył dzień szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak do rozpoczęcia wykonywania pracy nie doszło, bowiem pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazane w oświadczeniu woli przyczyny ustania zatrudnienia nie były zasadne, a ich kumulacja świadczy o intencjonalnym działaniu pracodawcy, który nie zamierzał poddać się obowiązkowi ponownego zatrudnienia pracownika.

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

W tym aspekcie Sąd Okręgowy dość powierzchownie zajął się tym wątkiem, gdyż do rozwiązania umowy o pracę doszło zanim pracownik podjął pracę, a w okresie poprzedzającym moment zwolnienia swą postawą nie dawał impulsu do jakiegokolwiek zarzewia. Obowiązkiem pracownika (na przykład z art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) jest przestrzeganie zasad współżycia społecznego. Umiejętność budowania takich relacji (i ich utrzymania) jest istotna z perspektywy pracodawcy. Warto podkreślić, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny ją omawiające. W danym przypadku ma to być związane ze skorzystaniem przez powoda z drogi sądowej o wynagrodzenie za pracę w

godzinach nadliczbowych. Korzystanie z prawa do sądu nie powinno wiązać się z negatywnymi następstwami w odniesieniu do osoby pracownika. Każdy zatrudniony może w ten sposób domagać się zapłaty należności ze stosunku pracy, jeżeli jego zdaniem istnieją podstawy prawne ku temu. W razie zaś oczywistej niezasadności takiego żądania, pracownik zostanie obciążany kosztami procesu. Niemniej może też dojść do takiej sytuacji, że zachowanie pracownika w takim procesie przybierze postać nadużycia prawa, przybierając postać pieniactwa. Również w toku takiego procesu zachowanie pracownika może zostać ocenione jako naruszające dobre obyczaje czy też zasady współżycia społecznego, które zainicjowane określoną aktywnością pracodawcy pozwolą na pełną ocenę poruszonych wyżej problemów w aspekcie przesłanki niecelowości przywrócenia do pracy, o której mowa w art. 45 § 2 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.