



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. J.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 21 czerwca 2022 r., sygn. akt XI Pa 82/22,

oddala skargę kasacyjną.

Jarosław Sobutka Robert Stefanicki Renata Żywicka

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2022 roku Sąd Okręgowy w Katowicach w sprawie, sygn. akt XI Pa 82/22 z powództwa Z.J. przeciwko P. S.A. w W. o przywrócenie do pracy na skutek apelacji powoda i pozwanego od wyroku Sądu

Rejonowego w Bytomiu z 25 lutego 2022 r., V P 89/21 zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1, 2 i 6 w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4610,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; oddalił apelację pozwanego; zmienił zaskarżony wyrok w pkt 5 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.832,49 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 grudnia 2021 r.; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; ustalił opłatę od pozwu na kwotę 750 zł; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bytomiu kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.610,83 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego P. S.A. w W. na podstawie umowy o pracę z 27 maja 1997 r. na początku na czas określony, a następnie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku funkcjonariusza Straży Ochrony. Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jako ekwiwalent za urlop w ostatnim roku zatrudnienia powoda, tj. w 2021 r., w okresie od dnia 1 września do 30 listopada 2021 r., wynosiła 4.610,83 zł miesięcznie. Przeciwko powodowi toczyło się postępowanie karne przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach w sprawie o sygn. akt II K 866/19, o czyn z art. 222 § 1 k.k., art. 224 § 2 k.k. i art. 226 § 1 k.k. W postępowaniu tym powód został oskarżony o to, że w dniu 12 lipca 2019 r. w K. w okolicy komisariatu Policji będąc pod wpływem alkoholu i stosując przemoc w postaci szarpania naruszył nietykalność cielesną funkcjonariuszy Policji podczas i w związku z pełnieniem przez nich obowiązków służbowych, celem zmuszenia funkcjonariuszy publicznych do zaniechania prawnej czynności służbowej oraz znieważył ich używając słów powszechnie uznanych za obelżywe. W postępowaniu powód przyznał się do zarzuconego mu czynu. Postępowanie zakończyło się prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 27 maja 2021 r., o sygn. akt II K 866/19, którym warunkowo umorzono

przeciwko powodowi postępowanie karne na mocy art. 66 § 1 i 2 k.k. oraz art. 67 § 1 k.k. na okres próbny 2 lat oraz orzeczono wobec powoda na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej świadczenie pieniężne w kwocie 500 zł na mocy art. 67 § 3 k.k. w zw. z art. 43a § 1 k.k. Tym samym wyrokiem Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uznał za winnego i skazał syna powoda M.J. o czyn z art. 222 § 1 k.k. i art. 224 § 2 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. oraz o czyn z art. 62 ust. 3 Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii na karę łączną 8 miesięcy ograniczenia wolności polegającą na obowiązku wykonywania nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cel społeczny w wymiarze 30 godzin miesięcznie na mocy art. 85 § 1 k.k. i art. 86 § 1 i 3 k.k. w zw. z art. 4 § 1 k.k. W skierowanym do pozwanego piśmie Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z 23 czerwca 2021 r. w sprawie pod sygn. akt II K 866/19, Sąd ten określił powoda Z.J. omyłkowo jako skazanego.

Pismem z 4 sierpnia 2021 r., doręczonym powodowi w dniu 11 sierpnia 2021 r., pozwany, działając w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 k.p., wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy podając skazanie powoda prawomocnym wyrokiem karnym Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 27 maja 2021 r. o sygn. akt II K 866/19. W treści uzasadnienia wypowiedzenia pozwany wskazał, że w związku z wymienionym wyrokiem powodowi na mocy art. 85 § 1 k.k. i art. 86 § 1 i 3 k.k. oraz w zw. z art. 4 § 1 k.k. wymierzono karę łączną 8 miesięcy ograniczenia wolności polegającą na obowiązku wykonywania nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cel społeczny w wymiarze 30 godzin miesięcznie. Nadto pozwany w treści oświadczenia wskazał, że brak dbałości powoda o dobre imię pracodawcy oraz utrata przez niego nienagannej opinii, którą powinien się cieszyć funkcjonariusz SOK zgodnie z art. 59 ust. 4 pkt 5 ustawy o transporcie kolejowym, uniemożliwia dalsze zatrudnianie powoda na zajmowanym stanowisku. Pozwany wskazał, że powyższe stanowi naruszenie przez powoda art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 18 ust. 2 pkt 14 Regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy. Pozwany oświadczył, że mając na uwadze te okoliczności, utracił zaufanie do powoda jako pracownika i nie widzi możliwości dalszego zatrudniania w swoim zakładzie pracy.

Na spotkaniu w dniu 11 sierpnia 2021 r., w trakcie wręczania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, komendant Komendy Rejonowej

SOK w K. D.B., wyjaśniając powodowi przyczynę wypowiedzenia, wskazał na częste nieobecności powoda w pracy powodujące dezorganizację pracy oraz na utratę przez powoda nienagannej opinii jako pracownika z powodu użycia przemocy wobec funkcjonariusza Policji. Na spotkaniu tym nie została przedstawiona i wyjaśniona powodowi przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu z 4 sierpnia 2021 r. będąca podstawą wypowiedzenia stosunku pracy i określona jako skazanie powoda prawomocnym wyrokiem karnym Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 27 maja 2021 r. o sygn. akt II K 866/19. Powód w momencie wręczenia wypowiedzenia nie miał więc świadomości rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że wskazana w oświadczeniu przyczyna, tj. "skazanie powoda przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, Wydział II Karny z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt II K 866/19 była nieprawdziwa. Pozwany omyłkowo uznał powoda za skazanego za ww. czyny, podczas gdy w rzeczywistości wyrok dotyczył syna powoda M.J. Sąd uznał, iż pozostałe wskazane w treści oświadczenia przyczyny, tj. brak dbałości powoda o dobre imię pracodawcy, utrata przez niego nienagannej opinii oraz utrata zaufania pozwanej do powoda, stanowią jedynie uzasadnienie przyczyny pierwszej i w rzeczywistości celem pozwanej było wskazanie wyłącznie jednej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ponadto Sąd Rejonowy dokonując oceny jednej z przyczyn, tj. utraty zaufania pozwanego do powoda, uznał, iż przyczyna ta nie mogła stanowić samodzielnej przesłanki do wypowiedzenia, albowiem pozwany nie wykazał w sposób konkretny i weryfikowalny owej utraty zaufania. Podobnie zresztą w stosunku do pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, tj. braku dbałości o dobre imię pracodawcy oraz utraty nienagannej opinii przez powoda nie zostały przez pozwanego podane w sposób odpowiednio konkretny i weryfikowalny, a to z powodu, iż zostały wysnute z nieprawdziwego wniosku dotyczącego skazania powoda w postępowaniu karnym.

Sąd nie przychylił się do wniosku powoda o przywrócenie go do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku. Sąd orzekł o odszkodowaniu na jego rzecz, w oparciu o przepis art. 45 § 2 k.p. Sąd uznał bowiem, iż niecelowym będzie przywrócenie powoda do pracy ze względu na utratę przez powoda nienagannej opinii jako funkcjonariusza publicznego. Zgodnie z przepisem art. 59 ust. 4 pkt 5

ustawy o transporcie kolejowym, funkcjonariuszem straży ochrony kolei może być osoba, która cieszy się nienaganną opinią". Sąd uznał, że powód popełniając czyn zabroniony, z powodu którego następnie umorzono wobec niego postępowanie karne, utracił przymiot nienagannej opinii. Powyższe zdaniem Sądu zdecydowało o niecelowości przywrócenia powoda do pracy i dalszego zatrudniania go na stanowisku funkcjonariusza publicznego. Sąd ustalił wysokość odszkodowania na podstawie przepisu art. 471 Kodeksu pracy w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który wynosił 3 miesiące. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 13.832,49 zł, nakładając rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. W pozostałym zakresie oddalił powództwo i orzekł o kosztach postępowania.

Apelacje od wyroku wniosły obie strony.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie, apelacja pozwanego podlega oddaleniu. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji co do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę uznając je za własne i z mocy art. 387 § 2¹ k.p.c. uznał za zbędne ich ponowne przywoływanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego. Sąd odwoławczy nie podzielił jednak dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zasadności żądania przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił dokonaną przez Sąd Rejonowy wykładnię i zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Z mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Podanie w tym oświadczeniu przyczyny pozornej - nierzeczywistej i nieprawdziwej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Na podstawie przeprowadzonych dowodów w sposób w pełni uprawniony Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę, którą pozwany określił jako skazanie powoda prawomocnym wyrokiem karnym Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt II K 866/19 jest nieprawdziwa, gdyż powód w rzeczywistości nie został skazany. Wbrew zatem twierdzeniom pozwanego Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że

dokonane wypowiedzenie nie było zasadne. Mając powyższe na uwadze z mocy art. 385 k.p.c. apelacja pozwanego pracodawcy podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Wobec ustalenia, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione na mocy z art. 45 § 1 k.p. sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - winien rozstrzygnąć o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosowanie do art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (tak wyroki z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02 oraz z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06). Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (tak wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II PK 276/11). Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie 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. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że pomimo naganego zachowania powoda nie można uznać, że powód na skutek jednego zdarzenia utracił nienaganną opinię. Ocena czy powód posiada nienaganną opinię powinna zostać dokonana biorąc pod uwagę całokształt jego postawy w pracy, jak i w życiu prywatnym, przez dłuższy

okres. Pozwany oprócz powoływania się na wyrok umarzający postępowanie karne wobec powoda nie przedstawił żadnych innych okoliczności przemawiających za uznaniem, że powód nie cieszy się nienaganną opinią. Tymczasem powód jest wieloletnim pracownikiem powoda, pracuje jako funkcjonariusz ponad 20 lat. W zakresie pełnionej służby pozwany nie miał żadnych zastrzeżeń co do zachowania, czy pracy powoda. Funkcją warunkowego umorzenia jest danie sprawcy szansy na niekaralność za przestępstwo w zamian za to, że w przyszłości nie popełni on (co najmniej) przestępstwa. Zasadniczą przesłanką warunkowego umorzenia związaną z osobą sprawcy jest uzasadnione przypuszczenie, że pomimo jego zastosowania sprawca będzie przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. Przesłanka uzasadnionego przypuszczenia jest z kolei determinowana kilkoma elementami: po pierwsze - postawą sprawcy niekaranego za przestępstwo umyślne; po drugie - właściwościami sprawcy; po trzecie - warunkami osobistymi sprawcy oraz po czwarte - jego dotychczasowym sposobem życia. Skoro zatem Sąd karny uznał, że wcześniejsza postawa powoda uzasadniała wydanie przeciwko niemu wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne to brak jest podstaw by uznać, że powód nie posiada nagannej opinii, aż do popełnienia przez niego czynu objętego warunkowym umorzeniem postępowania karnego. Popełniony zaś jeden czyn karny w stosunku do którego umorzono postępowanie karne i dano szansę na poprawę powodowi nie może przekreślać jego szans na przywrócenie do pracy i wykazania swojej prawidłowej i nienagannej postawy w pracy.

Reasumując, skoro zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, to przysługiwały mu roszczenia z art. 45 § 1 k.p., a przede wszystkim stanowiące regułę - przywrócenie do pracy. Wobec nie przedstawienia, a tym bardziej nie wykazania przez pozwanego przesłanek z art. 45 § 2 k.p. w postaci niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy absolutnie niedopuszczalne było zastosowanie tej regulacji o charakterze wyjątku od zasady w postaci zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok i z mocy art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach

pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz na mocy art. 47 k.p. wynagrodzenie za 1 miesiąc pozostawania bez pracy z uwagi na 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 59 ust. 4 pkt 5 ustawy o transporcie kolejowym, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy w Katowicach, że jedno naganne zachowanie nie może przekreślać nienagannej opinii, a ocena czy dana osoba posiada nienaganną opinię powinna zostać dokonana biorąc pod uwagę całokształt postawy tej osoby w pracy i w życiu prywatnym, przez dłuższy okres czasu, w sytuacji gdy powód, jako funkcjonariusz Straży Ochrony, naruszył swoim zachowaniem porządek prawny, którego to sam zobowiązany jest strzec i świadczy to o definitywnej utracie nienagannej opinii;

b. art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji błędne niezastosowanie, w sytuacji gdy niemożliwe i niecelowe jest przywracanie do pracy powoda, którego pozwany nie może zatrudniać ze względu na utratę przymiotu koniecznego do pełnienia służby funkcjonariusza Straży Ochrony, a to nienagannej opinii oraz którego dotychczasowy stosunek do służby w postaci trudnych relacji ze współpracownikami i przełożonymi, a także wysoki stopień absencji w pracy, nie rokuje poprawnego pełnienia służby.

Pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, a także kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie podkreślić należy, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji

kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Skarżący de facto polemizuje z ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów dokonaną przez Sądy *meriti*, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Polemika z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalna (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 czerwca 2006 r., IV CSK 100/06, LEX nr 1101306.; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 211/06, LEX nr 1102310; z dnia 20 stycznia 2016 r., II UK 292/15, LEX nr 2026233). Do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Sąd Najwyższy, nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. W zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanego przez sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2018 r., I UK 437/17, LEX nr 2570520). Sąd Najwyższy, co zostało zaznaczone powyżej, jest bowiem związany w postępowaniu kasacyjnym ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez sądy (art. 393³ § 3 k.p.c.).

W skardze kasacyjnej pozwany kwestionując przepisy art. 59 ust. 4 pkt 5 ustawy o transporcie kolejowym i art. 45 § 2 Kodeksu pracy koncentruje się na braku możliwości dalszego zatrudnienia powoda z uwagi na utratę przez niego nienagannej opinii. Podkreślić należy, że ocena czy powód taką nienaganną opinię utracił, w ocenie Sądu Najwyższego, należy do sfery ustaleń faktycznych sądu powszechnego, w którą to sferę co do zasady Sąd Najwyższy nie może wkraczać.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z przepisu wynika, że wybór roszczenia należy do pracownika. Zasadą jest uwzględnianie żądania przywrócenia do pracy, gdy wypowiedzenie nie jest zasadne. To, że art. 45 § 2 k.p. oparty jest na klauzulach generalnych nie oznacza, że dowolnie można nie uwzględnić żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub

przywrócenia do pracy. Chodzi o granice czasowe i przyczynowe. Okoliczności z art. 45 § 2 k.p. mogą wystąpić także po wypowiedzeniu i nie narusza to art. 316 k.p.c., jeśli wystąpiły i zostały rozważone w postępowaniu przed zamknięciem rozprawy. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2017 r., III PK 122/16, Legalis). Domaganie się przywrócenia do pracy w celu uzyskania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie może zostać ocenione negatywnie, ponieważ jest to zawsze związane z koniecznością podjęcia pracy (art. 47 k.p.). To zaś, że pracownik wybiera korzystniejsze ze względów finansowych przywrócenie do pracy zamiast odszkodowania, nie stanowi nadużycia prawa (art. 8 KP) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 88).

Regulacja z art. 45 § 2 k.p. oparta jest na klauzulach generalnych pozwalających sądowi pracy na zasądzenie odszkodowania, jeżeli ustali, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Oznacza to, że w stosowaniu prawa ustalenia dopełniają normę prawa materialnego. Prymat ma zatem prawo materialne. Art. 45 § 2 k.p. to regulacja prawa materialnego i procesowego (art. 477 k.p.c.). Pracownik na gruncie kodeksu pracy nie ma dowolnych roszczeń po rozwiązaniu umowy o pracę, roszczenia te określa ustawodawca. Innymi słowy roszczenie o przywrócenie do pracy to element prawa materialnego (ustawowego), tak samo jak odszkodowanie. Art. 45 § 2 k.p. wyraża natomiast wyjątek od zasady uwzględniania żądania przywrócenia do pracy. Jednak ten wyjątek jest szczególny, gdyż oparty jest o wskazane klauzule generalne - zwroty niedookreślone. Jeżeli w systemie prawa występują klauzule generalne, to tam prawodawca sądowi pozostawia rozstrzygnięcie. Mogą to być różne sytuacje, dlatego nie jest możliwe wskazanie wszystkich przypadków, tym bardziej wiążących, w których niemożliwe lub niecelowe jest uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy. Byłoby to wbrew regulacjom opartym na zwrotach niedookreślonych (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 października 2023 r., II PSK 113/22).

Niecelowość przywrócenia do pracy stanowi pojęcie nieostre, otwarte i podlegające wykładni za pomocą klauzul generalnych. Elementy ocenne kładą nacisk na wszechstronne wyjaśnienie okoliczności sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 29 lipca 2020 r., I PK 20/19, Legalis). Orzecznictwo dostarcza wskazówek, kiedy przywrócenie pracownika do pracy może zostać uznane za

niemożliwe lub niecelowe. Przy ocenie, czy uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest niemożliwe lub niecelowe, istotny jest stopień i charakter naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 1997 r., I PKN 275/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 449). Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania 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.) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r. (I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002). Sąd Najwyższy podkreśla w swoich orzeczeniach, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, Legalis).

Użyty w przepisie art. 45 § 2 k.p. zwrot "jeżeli ustali", wskazuje przy tym jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia, niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. 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 (patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 1/18).

W tym miejscu należy podkreślić, że Sąd drugiej instancji może dokonać samodzielnych ustaleń w sprawie, nawet gdy poprzestaje tylko na materiale zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.). Samodzielna ocena Sądu drugiej instancji pozwala na dokonanie ustaleń uzasadniających stosowanie art. 45 § 2 k.p. Sąd na podstawie tych ustaleń suwerennie stosuje prawo materialne, co oznacza, że orzeczenie Sądu drugiej instancji może być inne niż orzeczenie Sądu pierwszej instancji. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy Sąd Rejonowy uznał, że wskazana w oświadczeniu przyczyna, tj. "skazanie powoda przez Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, Wydział II Karny z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt II K 866/19" była nieprawdziwa. Pozwany omyłkowo uznał powoda za skazanego za w/w czyny, podczas gdy w rzeczywistości wyrok dotyczył syna powoda M.J. Sąd uznał, iż pozostałe wskazane w treści oświadczenia przyczyny, tj. brak dbałości powoda o dobre imię pracodawcy, utrata przez niego nienagannej opinii oraz utrata zaufania pozwanej do powoda, stanowią jedynie uzasadnienie przyczyny pierwszej i że w rzeczywistości celem pozwanej było wskazanie wyłącznie jednej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego powód popełniając czyn zabroniony, z powodu którego następnie warunkowo umorzono wobec niego postępowanie karne, utracił przymiot nienagannej opinii. Powyższe zdaniem sądu zdecydowało o niecelowości przywrócenia powoda do pracy i dalszego zatrudniania go na stanowisku funkcjonariusza publicznego.

Sąd Okręgowy przedstawił odmienną argumentację na uzasadnienie stosowania art. 45 § 2 k.p. Uznał, że kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie 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. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że pomimo naganego zachowania nie można uznać, że powód na skutek jednego zdarzenia utracił nienaganną opinię na skutek

jednego zdarzenia. Ocena czy powód posiada nienaganną opinię powinna zostać dokonana biorąc pod uwagę całokształt jego postawy w pracy, jak i w życiu prywatnym, przez dłuższy okres. Pozwany oprócz powoływania się na wyrok warunkowo umarzający postępowanie karne wobec powoda nie przedstawił żadnych innych okoliczności przemawiających za uznaniem, że powód nie cieszy się nienaganną opinią. Tymczasem powód jest wieloletnim pracownikiem powoda, pracuje jako funkcjonariusz ponad 20 lat. W zakresie pełnionej służby pozwany nie miał żadnych zastrzeżeń co do zachowania, czy pracy powoda. Sąd odwoławczy jednoznacznie stwierdził, iż mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należy przywrócić powoda do pracy wobec nie przedstawienia, a tym bardziej nie wykazania przez pozwanego przesłanek z art. 45 § 2 k.p. w postaci niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd odwoławczy nie naruszył prawa materialnego. Jeszcze raz wypada zaznaczyć, że regulacja o możliwości zasądzenia odszkodowania jest wyjątkiem zasady przywrócenia do pracy. Ocena celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać całokształt okoliczności istniejących w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Z tej też przyczyny złożenie przez pozwanego pisma procesowego z dnia 7 lutego 2024 r. nie mogło odnieść zamierzonego skutku albowiem okoliczności faktyczne, na które powołał się pozwany wykraczają poza ramy czasowe określone w art. 316 § 1 k.p.c. Na dzień zamknięcia rozprawy przez Sąd odwoławczy, jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), pozwany nie wskazał żadnych innych dowodów pozwalających na ustalenie braku nienagannej opinii powoda. Ocena celowości przywrócenia do pracy może też odnosić się również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67), jednak nie po zamknięciu rozprawy przez Sąd drugiej instancji. Ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z

urzędu (art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c.– zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., II PK 69/09, Legalis).

W niniejszej sprawie, jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, pozwany nie wykazał okoliczności pozwalających na uznanie niecelowości przywrócenia do pracy. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera ustalenie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była prawdziwa, gdyż doszło do pomyłki pracodawcy, a wcześniej sądu karnego co do faktu skazania powoda prawomocnym wyrokiem. Podobnie powoływanie się w uzasadnieniu wypowiedzenia na utratę nienagannej opinii przez powoda nie zostały przez pozwanego podane w sposób odpowiednio konkretny i weryfikowalny, gdyż zostały wysnute z nieprawdziwego wniosku dotyczącego skazania powoda w postępowaniu karnym, zaś w trakcie procesu pozwany nie wykazał aby zaistniały inne powody, dla których powód miałby taką nienaganną opinię utracić. Na uwagę zasługuje fakt, na co wskazał Sąd Okręgowy, że zgodnie z art. 66 k.k. warunkowe umorzenie postępowania możliwe jest wówczas, gdy m.in. wina i społeczna szkodliwość czynu nie są znaczne a postawa sprawcy oraz jego właściwości i warunki osobiste, a także dotychczasowy sposób życia uzasadniają przypuszczenie, że pomimo umorzenia postępowania będzie on przestrzegał porządku prawnego, w szczególności nie popełni przestępstwa. Z powyższego należy wysnuć wniosek, że gdyby powód utracił nienaganna opinię, instytucja warunkowego umorzenia postępowania nie byłaby w stosunku do niego zastosowana.

W związku z powyższym, nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.

(I.T.)

[ms]