



Sygn. akt II PK 20/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa H. R.

przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej w B.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w (...)

z dnia 25 września 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. I, II, III oraz punkcie 2. i
przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi
Okręgowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 25 września 2017 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w M. z dnia 27 marca 2015 r. i zasądził od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w B. na rzecz powódki H. R. kwotę 6.022,22 zł tytułem

odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo w zakresie wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy oraz orzekając o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że H. R. została zatrudniona w pozwanej Publicznej Szkole Podstawowej w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 września 2013 r. na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 r., na stanowisku nauczycielki przedszkola. W dniu 1 września 2014 r. pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela. Powódka jest członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego. Opiekunem stażu powódki była H. R. i ich współpraca początkowo układała się dobrze. Niemniej od 2014 r. powódka zwracała uwagę na zachowanie jednego dziecka (wnuczki H. R.), gdyż ono zachowywało się agresywnie do innych dzieci w grupie. H. R. obwiniła powódkę o gorsze traktowanie jej wnuczki w grupie przedszkolnej i nasilającą się agresję wnuczki po powrocie z przedszkola. Na tym tle doszło między nauczycielami do sporu, w którym po stronie H. R. zaangażowali się rodzice innych dzieci (D. E., B. S., M. K., J. J.), którzy byli inspirowani przez H. R.

W 2014 r. powódka przeprowadziła ankietę wśród rodziców bez wiedzy pracodawcy. W odpowiedzi na jego stanowisko, powódka wyjaśniła, że przyczyną ankiety były okoliczności dotyczące opieki nad synem M. K. W styczniu 2015 r. rodzice dzieci (M. K., D. E.) domagali się wyjaśnienia zachowania powódki, to jest: zastraszania dzieci, wymuszania spotkań w domach rodziców, manipulację dziećmi. W dniu 23 stycznia 2015 r. odbyło się zebranie zespołu kryzysowego z udziałem dyrektora szkoły, nauczyciela i pedagoga szkoły oraz rodzicami dwójki dzieci (M. K. i D. E.). Z kolei w dniu 27 stycznia 2015 r. trzynastu rodziców dzieci zwróciło się do dyrektora szkoły z petycją przeciwko zwolnieniu powódki z pracy. Dalej, w marcu 2015 r. kolejni rodzice dzieci (B. S., J. J.) domagali się interwencji w związku z działaniami powódki, zawiadamiając (B. S.) stacje telewizyjne, prasę o naruszaniu nietykalności dzieci przez powódkę oraz stosowaniu przez nią agresji wobec dzieci (zaklepanie ust dziecku).

W marcu 2015 r. siedmiu nauczycieli pozwanej szkoły domagało się reakcji od dyrektora szkoły i zakończenie konfliktu między powódką a H. R., zwłaszcza że

ta druga z wymienionych, na sesji Rady Gminy, swoim zachowaniem zniszczyła wizerunek szkoły i nauczycieli w niej pracujących.

W 2015 r. miało miejsce spotkanie rodziców z przedstawicielami kuratorium, podczas którego wskazywano na poparcie działań powódki albo H. R. Kolejne spotkanie, z udziałem mediatora Z. H., ujawniło podział między rodzicami dzieci. Stąd doszło do zajęć diagnostycznych przeprowadzonych przez Poradnię Psychologiczno – Pedagogiczną w S. z udziałem dzieci, których wychowawcą była powódka. W ocenie pracowników tej Poradni, grupa funkcjonuje prawidłowo, zachowanie dzieci nie budzi niepokoju, co pozwala stwierdzić ich dobry stan emocjonalny.

W dniu 7 kwietnia 2015 r. powódka została zawieszona w pełnieniu obowiązków nauczyciela z uwagi na wszczęte postępowanie dyscyplinarne. W sierpniu tego roku powołano nowego dyrektora szkoły.

Postanowieniem z dnia 30 września 2015 r. prokurator Prokuratury Rejonowej w S. umorzył postępowanie w sprawie psychicznego i fizycznego znęcania się przez powódkę nad A. S., H. J., N. R., J. K., a Sąd Rejonowy w S., postanowieniem z dnia 17 lutego 2016 r. oraz następnie postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2016 r., utrzymał w mocy zaskarżone rozstrzygnięcie.

W dniu 30 maja 2016 r. dyrektor pozwanej szkoły wręczył powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu utraty zaufania szkoły i rodziców, z uwagi na specyficzne metody prowadzenia procesu dydaktycznego i wychowawczego oraz budowanie relacji z rodzicami. Związek Zawodowy nie zajął stanowiska w sprawie, niemniej były prowadzone rozmowy, aby powódkę przenieść do innej placówki. Jeszcze w maju 2016 r. powódka zabiegała o uzyskanie pozytywnej opinii od Rady Rodziców pozwanej szkoły i taka opinia została sporządzona oraz przedstawiona w dniu 8 czerwca 2016 r. dyrektorowi szkoły, Kuratorowi (...), Naczelnikowi Wydziału Edukacji Urzędu Gminy.

W dniu 10 czerwca 2016 r. Komisja Dyscyplinarna przy Wojewodzie (...) uniewinniła powódkę od zarzutu zastraszania dziecka A. S. W dniu 21 czerwca 2016 r. do dyrektora szkoły wpłynęło pismo od rodziców uczących się w niej dzieci, by nie przyjmowano powódki do pracy w szkole. Równocześnie złożono powódce ofertę pracy w innej placówce.

Z kolejnych ustaleń wynikało, że powódka jest nauczycielem wysoko wykwalifikowanym, podnosi swoje kwalifikacje, jest osobą kreatywną i twórczą oraz wysoko ocenianą przez rodziców dzieci. Jednak spór z H. R. doprowadził do niechęci między rodzicami dzieci, wywołując także negatywne skutki w relacjach sąsiedzkich. W Sądzie Rejonowym w S. toczy się sprawa z oskarżenia prywatnego powódki przeciwko B. S., J. J., M. R., M. K. i D. E.

Przedmiotowe ustalenia skłoniły Sąd Rejonowy w M. do przywrócenia powódki do pracy w pozwanej jednostce wraz z orzeczeniem o prawie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd pierwszej instancji stwierdził uchybienie w postaci naruszenia art. 38 k.p., gdyż pismo skierowane do związku zawodowego zostało sporządzone w tym samym dniu co oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Po wtóre, przyczyna wskazana w tym oświadczeniu nie była prawdziwa, skoro pozwany określił ją jako zamiar odsunięcia od pracy osoby, która jest powiązana medialnie z zamieszczeniem w szkole. W ocenie Sądu Rejonowego, nielogiczne jest zwolnienie nauczyciela i jednocześnie polecenie go innej szkole jako „fachowca z dużym doświadczeniem”. Sąd pierwszej instancji badał okoliczności wynikające z art. 45 § 2 k.p. z tej racji, że zarzuty stawiane powódce obejmowały wady procesu dydaktycznego i wychowawczego przez: nagradzanie dzieci słodyczkami, używanie wspólnych smoczków, straszenie dzieci w drodze do toalety, organizowanie zbyt długich spacerów z plecakami, wyśmiewanie się z jednego chłopca, pozwalanie dzieciom na czesanie nauczyciela. Tego rodzaju zdarzenia, znane pracodawcy od początku 2015 r., nie spełniają warunku aktualności przyczyny zwolnienia, zwłaszcza z uwagi na stan zawieszenia (okres jednego roku) i podjęcia decyzji o zwolnieniu przed rozstrzygnięciem postępowania dyscyplinarnego. Zdaniem Sądu Rejonowego, zmiana na stanowisku dyrektora nie ma wpływu na ocenę procesu rozwiązania umowy o pracę z powódką. Sąd także zauważył, że pozwanemu nie udało się udowodnić naruszenia nietykalności podopiecznych. Tym samym przywrócenie powódki do pracy nie jest niemożliwe i niecelowe. Konflikt nie ma realnego charakteru, a „nowy dyrektor” nie pracowała z powódką, która przecież nie odpowiadała za atmosferę wokół oddziałów przedszkolnych. Z kolei organizacja nauki (oddzielny budynek) oznacza brak kontaktów z innymi nauczycielami, a fakt wytoczenia przez powódkę

prywatnego aktu oskarżenia nie może być postrzegany negatywnie, zwłaszcza że z zeznań nauczycieli pracujących w szkole wynika, iż powódka jest pracowita, angażuje się w pracę szkoły, zgłasza własne pomysły i projekty.

Z tak zaprezentowaną oceną materiału dowodowego nie zgodził się Sąd Okręgowy w G., rozpoznając apelację pozwanego, który domagał się zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa, względnie zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy z uwagi na fakt, że restytucja stosunku pracy wpłynie negatywnie na atmosferę w gronie pedagogicznym oraz w relacji nauczycieli do rodziców.

Sąd odwoławczy zaaprobował ustalenia faktyczne w sprawie. Nie zgodził się jednak z dokonaną oceną prawną w aspekcie zasadności przywrócenia powódki do pracy. Sąd ten zauważył, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był konflikt między powódką a H. R. Nie można przyjąć, zdaniem Sądu Okręgowego, że głównym prowodyrem była H. R. Z zeznań świadków wynika, że powódka była z jednej strony osobą dobrą merytorycznie, lubianą przez dzieci, zaś z drugiej konfliktową, dążącą do osiągania własnych celów za pomocą wypracowanych przez siebie metod, a nie reguł ułożonych przez przełożonych. O tego rodzaju aspekcie sprawy świadczą zeznania dyrektora i byłego dyrektora szkoły, w których prosili ją, aby „dogadała się z rodzicami”. Istotne też jest, że po odejściu powódki ze szkoły atmosfera poprawiła się i wszyscy ze sobą rozmawiają (zeznania B. D.).

Sąd Okręgowy stwierdził również, że powódka jest odpowiedzialna za eskalację konfliktu, mimo iż od nauczyciela wymaga się szczególnych przymiotów, właściwego zachowania, prawidłowych relacji z rodzicami, zwłaszcza gdy pozwana placówka jest zagrożona likwidacją w związku z niedostateczną ilością dzieci w oddziałach przedszkolnych i szkolnych. Zdaniem sądu odwoławczego, nie zostało wykazane by powódka prowadziła specyficzne metody nauczania, by straszyla dzieci. Podstawą rozwiązania stosunku pracy nie może być malowanie dzieciom paznokci lakierem, gdyż miało to miejsce przed balami i zostało zaprzestane z uwagi na sugestie rodziców. Jednak powódka w specyficzny sposób budowała relacje z rodzicami (ankieta dotycząca kwestii spożywania alkoholu przy dzieciach, bicia dzieci, przeklinania w ich obecności), doprowadzając do eskalacji tego konfliktu. Jednocześnie nie podjęła starań minimalizujących ujawnione różnice zdań,

a wręcz przeciwnie aktywnie w nim uczestniczyła, co zdaniem Sądu Okręgowego, przemawia za przywróceniem do pracy osoby z uwagi na dobro małoletnich dzieci. Konflikt wyszedł poza ramy szkoły, dotykając i dzieląc społeczność lokalną. Na ten fakt uwagę zwrócił (...) Kurator Oświaty w protokole kontroli doraźnej z dnia 10 kwietnia 2015 r. Z tego względu konieczna staje się ocena, czy w sprawie były podstawy do zastosowania art. 45 § 2 k.p. Powołanie się na ten przepis jest ocenne, a ocena nie może być dowolna, zwłaszcza że orzeczenie o innym roszczeniu niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt, może stanowić okoliczność świadczącą o niecelowości przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00), zwłaszcza gdy istnieje obawa odrodzenia tego konfliktu. 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 zwrócił uwagę, że – zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. – obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie zasad współżycia społecznego. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania jest istotna z perspektywy pracodawcy. Warto podkreślić, przyjął Sąd odwoławczy, że pracodawcą jest szkoła, co oznacza, iż utrzymujący się konflikt, jego zasięg, przemawia za niecelowością przywrócenia do pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powódki, podnosząc naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych bez odniesienia się do całości materiału dowodowego, w szczególności zeznań J. R., T. N., D. N., M. S., B. B., którzy to wyjaśnili przyczyny konfliktu. Pełnomocnik skarżącej podniósł również zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie oraz art. 45 § 2 k.p., przez jego zastosowanie mimo braku podstaw do stwierdzenia o niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Powyższe podstawy uzasadniają, zdaniem skarżącego, wniosek o uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G.;

ewentualnie – w razie niezasadności zarzutów procesowych - uchylenie wyroku i jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanej szkoły.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pracownika na rzecz pracodawcy kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, niemniej nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Nie może się ostać zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Obowiązki sądu odwoławczego uregulowane w art. 382 k.p.c. sprowadzają się do orzeczenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Wymienione powinności mają charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Zatem stanowią usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN102/98, LEX nr 50665; z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). W rozpoznawanej sprawie tego skarżący nie czyni. Niemniej ograniczenie się tylko do zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyłącznie wtedy, gdy jej autor wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału, oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2008 r., I PK 313/07, LEX nr 496403).

Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy pominął część zeznań świadków (korzystnych w odniesieniu do powódki) i w ten sposób błędnie uznał istnienie podstaw do korekty zaskarżonego wyroku. Z tak zaprezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić. Przede wszystkim z obrazu ustaleń Sądu odwoławczego nie wynika negatywny przekaz w odniesieniu do powódki. Wręcz przeciwnie, Sąd Okręgowy zaznaczył, że jawi się ona jako dobry pedagog, lubiany przez dzieci i

angażujący się w pracę w szkole. Tego rodzaju spostrzeżenie zostało dokonane za pomocą zeznań świadków (J. R., T. N., D. N., M. S., B. B.). Rzecz w tym, że tego rodzaju dowody nie kończą procesu weryfikacji pracownika, gdyż to przeczyłoby wszechstronnej ocenie materiału dowodowego. Jak wiadomo w postępowaniu zgromadzono też dowody przeciwne, co sygnalizował już Sąd pierwszej instancji. Stąd ostateczna ocena musi opierać się o oba nurty, przy czym z racji przebiegu linii sporu, nie zachodzi konieczność odrębnego omawiania tych grup dowodów. Tu aspekt ilościowy nie ma znaczenia, w tym sensie, że więcej (mniej) dowodów przemawia za wyborem jednej wersji zdarzenia. Decyduje ich jakość, przydatność do formułowania wniosków w płaszczyźnie obiektywnej, dążąc do ułożenia schematu logicznego rozumowania na pewien problem występujący w sprawie. Zresztą problem jest szerszy i tego rodzaju aspekt dostrzegł Sąd Okręgowy, odwołując się do jeszcze innych argumentów, co finalnie nie pozwala przyjąć o uchybieniu procesowym, które miałyby mieć wpływ na wynik sprawy.

Nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a dotychczasowy dorobek orzeczniczy precyzyjnie wyjaśnia kiedy ma to miejsce (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Chodzi o sytuację, w której nie jest możliwa kontrola zaskarżonego orzeczenia i ocena, dlatego został przyjęty konkretny punkt widzenia. Z pisemnych motywów Sądu Okręgowego można odczytać przyczyny, dla których wybrał on określony wariant. W tym miejscu zaś nie bada się poprawności wskazanych podstaw prawa materialnego, lecz tylko to czy uzasadnienie spełnia funkcje rozpoznawcze.

Przechodząc do oceny naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 45 § 1 i 2 k.p.), należy zauważyć, że oś sporu przebiega w obrębie weryfikacji zasadności wybranego przez pracownika roszczenia (tu przywrócenia do pracy). 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.c. występują dwie przesłanki pozwalające orzec odmiennie od żądania pracownika. Jedną z nich jest niemożliwość 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 braku 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 brakiem 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. Jedną 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 i 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 w pierw sęd 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 (obok braku konsultacji związkowej) 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.

Warto zauważyć, że opcję zastosowania art. 45 § 2 k.p.c. ważył już Sąd Rejonowy. W jego ocenie, za konflikt nie jest odpowiedzialna powódka, gdyż zarzucane jej przez część rodziców uchybienia nie potwierdziły się. Nadto dzieci zmieniły otoczenie i poszły już do szkoły, więc powódka nie miałaby kontaktu z tymi rodzicami, a pozostała ich część udzieliła powódce poparcia, zaś inni nauczyciele mieli do niej stosunek pozytywny. Z kolei nowy dyrektor szkoły nie miał możliwości współpracy z powódką, przeto jego argument o braku takiej możliwości jest przedwczesny. Natomiast Sąd Okręgowy dostrzegł inne aspekty sprawy. O ile nadal widział konflikt na linii powódka – rodzice dzieci, to podniósł, że po zwolnieniu jej z pracy nie ma już napiętej sytuacji między rodzicami i w całej lokalnej społeczności. Powrót powódki do pracy nie gwarantuje spokoju, a najważniejsze w sprawie pozostaje dobro małych dzieci.

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 orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z dnia: 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; 24 października 2016 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552; z 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265 i 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.

Ze 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 o pracy wynika z działań pracownika inicjujących konflikt w środowisku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Natomiast brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), 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 zaostrzyłby 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). Z kolei 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 końcu 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, OSNP 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. Chodzi o konflikt na linii rodzice dzieci – nauczyciel przedszkola, w który dodatkowo zostały zaangażowane instytucje zewnętrzne (media, organy ścigania, Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna), w celu przekonania do racji jednej ze stron. Dodatkowo należy zauważyć, że spór został osadzony w specyficznych okolicznościach faktycznych (mała miejscowość, sprzężenie relacji zawodowych z

kontaktami sąsiedzkimi, praca powódki z małoletnimi dziećmi w tym z wnuczką jednej z nauczycielek).

Upoważnia to do spojrzenia na sam etos pracy nauczyciela, osoby której stawiane są wysokie wymagania, gdyż jest w odniesieniu do podopiecznych (zwłaszcza w początkowym okresie edukacji) autorytetem. Jego osobowość i etyka zawodowa winny krzewić pozytywne postawy. Wymagana jest umiejętność koncyliacyjnego rozwiązywania problemów, otwartość na uwagi przekazywane z zewnątrz, jak też dostosowanie metod dydaktycznych do określonego zespołu osobowego dzieci. Potocznie rzecz ujmując, nauczyciel pozostaje pod „kontrolą rodziców”, co nie oznacza jednak podporządkowania temu gremium, w szczególności, gdy wśród przedstawicieli ustawowych dzieci panują podzielone opinie odnośnie do wybranych metod pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, na pierwszy plan należy wysunąć dobro małoletnich dzieci i ono stanowi przeszkodę w reaktywacji stosunku pracy. Tym samym pojęciem niecelowości przywrócenia do pracy Sąd drugiej instancji objął zdarzenia niezależne od stron stosunku pracy, a inspirowane aktywnością osób trzecich. Ich udział nie jest obojętny w płaszczyźnie oceny przesłanki z art. 45 § 2 k.p. Wszak realizacja obowiązków pracowniczych może polegać na kontaktach interpersonalnych, które stanowiąc będą podstawę oceny pracownika (na przykład praca kelnera, sprzedawcy). Od tych osób wymaga się określonych cech, które predysponują do pracy na stanowiskach związanych z obsługą klientów pracodawcy. W systemie oświaty sytuacja jest o tyle skomplikowana, że skierowanie dziecka do przedszkola jest wypadkową wielu czynników (wolne miejsca, położenie jednostki, brak innych placówek w okolicy). Z tej racji może okazać się, że formy prowadzonych przez nauczyciela zajęć nie są aprobowane przez wszystkich rodziców dzieci. W takiej sytuacji mają oni prawo wyrazić swój sprzeciw, zgłosić uwagi co do kontrowersyjnych metod, a adresatem tych uwag winien być w pierwszej kolejności dyrektor szkoły albo organ prowadzący szkołę. Dodatkowy problem wyraża się w tym, że to co dla jednych jest negatywne, dla innych akceptowalne. Margines oceny jest szeroki i praktycznie nierozwiązywalny za pomocą schematów logicznego rozumowania. Potwierdza to fakt, że wszczęte postępowania w odniesieniu do nauczyciela, w tym także postępowania karne o

znęcanie się nad dziećmi, nie potwierdziły zgłaszanych uchybień czy też wręcz czynów przestępczych. W tej sytuacji reakcja obronna nauczyciela i złożenie prywatnego aktu oskarżenia przeciwko rodzicom niektórych dzieci nie może być poczytywane przez pryzmat osobowości konfliktowej powódki. Jej reakcja w odniesieniu do zarzucanych czynów jest adekwatna. Nie można pominąć także pozytywnych ocen w odniesieniu do powódki (pozostali rodzice dzieci, część nauczycieli, rekomendacja dyrektora do pracy w innej szkole). Z kolei zajęcia diagnostyczne przeprowadzone przez Poradnię Psychologiczno – Pedagogiczną w S. z udziałem dzieci, których wychowawcą była powódka oraz opinia powstała w tej kwestii, nie wskazują by grupa funkcjonowała ułomnie, zachowanie dzieci nie budziło niepokoju i były one w dobrym stanie emocjonalnym. Tego rodzaju prognoza eliminuje argument o niecelowości przywrócenia do pracy z uwagi na dobro dzieci. Z drugiej strony opisywany problem jest już zamknięty czasowo, gdyż osoby zaangażowane w konflikt nie uczęszczają już do danej jednostki. W tym stanie rzeczy zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. okazał się trafny.

Niemniej postawa nauczyciela przedszkola, a więc osoby pracującej z najmłodszymi dziećmi wymaga szczególnego doboru metod pracy. Nie ma w niej miejsca na własne eksperymenty (przeprowadzanie ankiet wśród rodziców dzieci o określonej treści), a wszelkie „nowości” winny być co najmniej konsultowane z dyrekcją szkoły. Zaangażowanie się w pracę szkoły nie zwalnia z obowiązku trzymania się procedur a „dobry pedagog”, to osoba ważąca interesy swoich podopiecznych w szerokim spektrum. Stąd od takiego pracownika wymaga się, by ów potrafił dostrzec własne niedociągnięcia nawet gdy są błahе, potrafił ustosunkować się do nich czy też wręcz przyznać do pojedynczych uchybień, co z kolei przyczyni się do wzrostu dobrych obyczajów, jako standardu pracy w jednostkach oświaty. Zachowana w ten sposób równowaga sprzyjać będzie prawidłowej realizacji obowiązków pracowniczych, dobrej atmosferze w środowisku pracy oraz pogłębianiu wzajemnego zaufania, niezbędnego w przypadku pracy z małoletnimi dziećmi.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

