



Sygn. akt II PK 222/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji w Ł. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 listopada 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 27 lutego 2014 r., w sprawie z powództwa M. M. przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji w Ł. Spółce z o.o. w Ł., przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i

płacy. Zasadził też od pozwanego na rzecz powoda kwoty po 3.300,00 zł miesięcznie poczynając od dnia 19 lipca 2013 roku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony od dnia 1 marca 2006 r. łączyła umowa o pracę. W dniu 20 maja 2011 r., na mocy uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”, powód objęty został szczególną ochroną stosunku pracy. Pracodawca został o tym poinformowany w dniu 20 lipca 2011 r. W dniu 19 lipca 2013 r. powód używał w stosunku do przełożonego D. B. wulgarnego słownictwa oraz wyzwisk. Świadcami całego zdarzenia byli współpracownicy powoda. Konsekwencją tego zachowania było wręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę zakończenia zatrudnienia pracodawca uznał używanie bluźnierczych słów wyzwisk oraz przekroczenie kompetencji w obecności załogi SUW w stosunku do kierownika SUW i Eksploatacji Sieci. Powód odmówił podpisania niniejszego pisma. Również w dniu 19 lipca 2013 r. pozwany zawiadomił organizację związkową o zamiarze rozwiązania z M. M. umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednak do momentu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie otrzymał zgody organizacji związkowej.

W dniu 22 lipca 2013 r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o cofnięcie rozwiązania umowy o pracę wskazując, iż jest to zbyt surowa dolegliwość w porównaniu do dokonanych przez niego naruszeń. Podał jednocześnie, iż zobowiązuje się do przeproszenia kierownika w obecności pracowników, którzy byli świadkami zajścia.

W dniu 31 lipca 2013 r. pozwany zawarł z powodem umowę zlecenia na okres od 1 sierpnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. w ramach, której powód otrzymał identyczne wynagrodzenie oraz wykonywał te same czynności jak na podstawie rozwiązanej umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo było zasadne, gdyż pracownik podlegał szczególnej ochronie, a pracodawca nie wyjednał zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd nie miał wątpliwości, że zachowanie powoda ujawnione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę miało miejsce. Argumentował jednak, że

zwolnienie pracownika w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym, powinno być stosowane tylko w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami, które w konsekwencji uniemożliwiają dalsze zatrudnianie pracownika. Dlatego ponowne zatrudnienie powoda na podstawie umowy zlecenia pozostawało w bezpośredniej sprzeczności z powyższym oraz świadczyło o tym, iż podana przyczyna rozwiązania umowy o pracy była pozorna.

Na skutek apelacji pracodawcy, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 24 lutego 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda 9.900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I); w pozostałej części apelację oddalił (pkt II).

Sąd drugiej instancji zadeklarował, że co do zasady Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, który (poza wyraźnie wskazanymi wyjątkami) przyjął za własny. Sąd odwoławczy nie podzielił natomiast oceny prawnej. W jego ocenie materiał dowodowy sprawy wskazywał, iż powód od maja 2011 r. podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy jako członek zarządu związku zawodowego imiennie wskazany w uchwale tego organu. Jednak w jego ocenie samo zawarcie w treści uchwały zapisu, iż osoby w niej wymienione będą objęte ochroną do momentu podjęcia nowej uchwały nie jest wystarczające do przyjęcia, że powód pełnił jakąkolwiek funkcję w zarządzie związku zawodowego w dniu 19 lipca 2013 r. Brak jest informacji, czy w okresie od maja 2011 r. do 19 lipca 2013 r. nie zaszła zmiana w składzie zarządu. Strona pozwana od początku procesu kwestionowała okoliczność, aby powód podlegał szczególnej ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych w momencie rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego należy dokonać rozróżnienia obowiązków pracodawcy i organizacji związkowej w sytuacji podejmowania decyzji w sprawie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunków pracy. Zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych organizacja związkowa taką informację przedstawia pracodawcy co kwartał, co determinuje dalsze działania pracodawcy. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 6 października 2011 r. (III PK 17/11), iż beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy są

działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25 ust. 2 ustawy. W rezultacie w ocenie Sądu Okręgowego w toku procesu powód nie przedstawił dowodów na okoliczność, iż w dacie złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia podlegał szczególnej ochronie wynikającej z ustawy o związkach zawodowych na podstawie oświadczenia zakładowej organizacji związkowej skierowanej do pracodawcy z obowiązkową informacją wynikającą z art. 25¹ ust. 1 ustawy za II kwartał 2013 r. Załączone przez pełnomocnika powoda do pisma procesowego dowody wykazywały jedynie, że pozwany został poinformowany przez związek zawodowy, iż powód podlegał takiej ochronie w maju 2011 r. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że pozwany rozwiązując stosunek pracy z powodem nie naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Kontynuując wywód, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż w niniejszej sprawie pracodawca w piątek 19 lipca 2013 r. złożył do zakładowej organizacji związkowej zawiadomienie o zamiarze rozwiązania powodowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Termin określony w art. 52 § 3 k.p. upłynął w dniu 24 lipca 2013 r. W rezultacie należy przyjąć, że pozwany mógł rozwiązać stosunek pracy z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. najwcześniej w dniu 25 lipca 2013 r. Mimo to pracodawca już w dniu 19 lipca 2013 r. doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że pracodawca naruszył art. 52 § 3 k.p.

Przechodząc do oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd odwoławczy potwierdził, że jest ona prawdziwa i wypełniała dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (w tym zakresie Sąd Okręgowy uznał odmiennie niż Sąd Rejonowy).

Uznając roszczenie powoda za usprawiedliwione, wskazał na art. 45 § 2 k.p. Podkreślił, że w orzecznictwie wyrażono stanowisko, zgodnie z którym ustalenie czy uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontradyktryjności, 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). Podkreślił, że ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (por. wyr. SN z dn. 12.05.2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Sąd Okręgowy podzielił też pogląd, że ocena powodztwa pracownika w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedaniu 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.).

W ocenie Sądu Okręgowego w wyniku ustalenia, iż pozwany dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należało uwzględnić roszczenie powoda z art. 45 k.p., z tym, że mając na uwadze, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę był art. 52 k.p., a wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny okazały się zasadne, Sąd drugiej instancji nie uwzględnił zgłaszanego żądania przywrócenia do pracy, uznając że jest ono niecelowe. Przemawia za tym przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, która doprowadzała do jego rozwiązania. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy między stronami był konflikt między powodem a przełożonym. Powód zwrócił się do przełożonego w sposób wulgarny bezzasadnie kwestionując jego autorytet przed innymi pracownikami. Powód naruszył w ten sposób zasady współżycia społecznego do których przestrzegania był szczególnie zobowiązany. Jako członek organizacji związkowej obowiązany był wykazywać właściwą postawę stanowiąc wzór dla pozostałych współpracowników. Sam fakt, iż strony zdecydowały się

podjąć współpracę w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. na podstawie umowy zlecenia, zdaniem Sądu, nie jest wystarczający do uznania celowości przywrócenia powoda do pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł powód. Zaskarżył wyrok w pkt I, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- art. 382 k.p.c. przez:

a) nierozważenie całości materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie jego części, co doprowadziło do orzeczenia wbrew stanowi faktycznemu;

b) dokonanie własnych ustaleń faktycznych, obejmujących pewien fragment okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, to jest niecelowości przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p., jednakże bez wskazania i analizy dowodów, które stanowiły podstawę tych ustaleń.

- art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku z naruszeniem wymogów proceduralnych w zakresie wszystkich jego obligatoryjnych elementów - niedostateczne wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów na których sąd oparł się czyniąc ustalenia w zakresie niecelowości restytucji stosunku pracy powoda.

W ocenie skarżącego doszło również do naruszenia:

- art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji braku wymaganego ustalenia przez Sąd koniecznych i konkretnych okoliczności uzasadniających niecelowość przywrócenia powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy;

- art. 56 § 1 oraz art. 57 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie do ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części, ewentualnie orzeczenia merytorycznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Na obecnym etapie procedowania nieprzesądzona pozostaje tylko jedna okoliczność. Sąd drugiej instancji w miejsce żądania przywrócenia powoda do pracy zasądził na jego rzecz odszkodowanie. Wobec wniesienia skargi kasacyjnej

tylko przez pracownika, wiążące jest, że doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. (doszło do uchybienia art. 52 § 3 k.p.). Powód nie powołuje się na konstrukcję przewidzianą w art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., zatem z uwagi na ograniczenie określone w art. 398¹³ § 1 k.p., w dalszej części rozważań Sąd Najwyższy przyjął, że nie korzystał on ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych (założenie to zbieżne jest ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji). Porządkując obraz sprawy, trzeba również podkreślić, że Sądy obu instancji uznały prawdziwość podanej w piśmie pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Mimo tej zgodności, nie można pominąć, że Sąd pierwszej instancji nie ustalał szczegółów zajścia, gdyż uznał przyczynę zakończenia umowy o pracę za „pozorną”, a nadto oparł się na szczególnej ochronie przysługującej powodowi. Z kolei Sąd drugiej instancji wyszedł z odmiennego założenia. Uznał, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Nie badał jednak gruntownie okoliczności zdarzenia, wskazując na kontradykcyjne właściwości procesu. Nie przeszkodziło to jednak Sądowi odwoławczemu, po pierwsze, w sformułowaniu przypuszczenia, że po przywróceniu powoda do pracy naganna sytuacja powtórzy się, po drugie, w przyjęciu, że doszło do konfliktu między powodem a przełożonym, po trzecie, w uznaniu, że powód naruszył zasady współżycia społecznego, do przestrzegania których był szczególnie zobowiązany.

W tym miejscu rozważań trzeba przejść do zarzutów naruszenia przepisów postępowania. W normę zawartą w art. 382 k.p.c. wkomponowano regułę, zgodnie z którą istotne fakty podnoszone przez sąd odwoławczy powinny znajdować pokrycie w materiale dowodowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2014 r., I UK 48/14, LEX nr 1545139). Przepis wyznacza bowiem zależność między „orzekaniem” a zebrany „materiałem dowodowym”. Nawiązuje tym samym do procesu subsumpcji, który polega na przymierzeniu miarodajnych (potwierdzonych dowodami) twierdzeń faktycznych do wzorca normatywnego, znajdującego odzwierciedlenie w hipotezie normy prawnej. W sytuacji, gdy okoliczności faktyczne nie znajdują odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach, a mimo to sąd opiera na nich konkluzje prawne, to trudno uznać, że „orzekanie” nie było wadliwe.

Konfrontacja tez postawionych przez Sąd odwoławczy z ustaleniami faktycznymi uwidacznia deficyt argumentacyjny. Dostępny materiał dowodowy nie uwiarygadnia twierdzenia, że powód nadal będzie dopuszczał się ekscesów wobec współpracowników (przełożonych). Wręcz przeciwnie, jego deklaracja o przeproszeniu kierownika (czego Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę), a także dalsze zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, dyskredytują zapatrywanie Sądu drugiej instancji. Nadużyciem w świetle znanych faktów jest również założenie, że pojedyncza scysja (której podłoża i przyczyn nie wyjaśniono) świadczy o konflikcie między kierownikiem a powodem, uniemożliwiającym przywrócenie go do pracy. Niewyjaśnienie kontekstu sytuacyjnego zdarzenia sprawia, że przedwczesne jest także głoszenie, że powód naruszył zasady współżycia społecznego (a przynajmniej trudno się rozeznąć w jakim stopniu im uchybił i czy dawało to podstawę do odejścia od reguły z art. 56 § 1 k.p.).

Sumując, dysonans między przypuszczeniami Sądu odwoławczego a normalnymi wnioskami płynącymi z przeprowadzonych dowodów, świadczy o trafności podstawy skargi kasacyjnej opartej na art. 382 k.p.c. (istotne motywy orzeczenia nie znajdują odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym), a także na art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (rację ma skarżący, gdy podnosi, że wnioski Sądu Okręgowego nie zostały poparte materiałem dowodowym).

Dopełnieniem powyższego wyводу, na co nie zwrócił uwagi skarżący, jest spostrzeżenie, że zasada kontrydiktoryjności sporu sądowego nie może stanowić argumentu przeciwko powodowi. Odwołując się do poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773, Sąd Okręgowy nie dostrzegł, że został on wypowiedziany w sytuacji procesowej, w której to pracodawca kwestionował niezastosowanie przez sąd art. 45 § 2 k.p. Ma to o tyle znaczenie, że kontrydiktoryjność ściśle wiąże się z rozkładem ciężaru dowodowego. Owszem, sąd co do zasady nie ma obowiązku wykazywać się inicjatywą dowodową (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.), jednak nie znaczy to, że konsekwencją bezczynności stron należy zawsze obciążyć pracownika. Z ogólnej reguły wyrażonej w art. 6 k.c. wynika, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na stronie, która z niego wywodzi skutki prawne. Pewne jest, że beneficjentem art. 45

§ 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. jest pracodawca. Znaczy to tyle, że powód nie miał potrzeby dowodzić, że przywrócenie go do pracy nie jest niecelowe, gdyż przesłankę zawartą w wymienionych przepisach powinien wykazać pozwany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265).

Konsekwencją naruszenia przepisów postępowania jest uznanie, że nieprawidłowo zastosowano art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p., a to czy w świetle art. 56 § 1 oraz art. 57 § 1 k.p. należy podzielić żądanie powoda stanie się tematem ponownego rozpoznania sprawy przez Sąd drugiej instancji. Na tej konkluzji można zakończyć wywód, jednak ze względu na argumenty, którymi posłużył się Sąd odwoławczy, konieczne jest wyrażenie kilku uwag interpretacyjnych na tle art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.

Posługując się wykładnią systemową, bez trudu można dostrzec, że rozwiązanie z art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p. stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którą sąd orzeka stosowanie do żądania pracownika (mogącego wybrać między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem). Wprawdzie zasada ta nie wynika *explicite* z art. 56 § 1 k.p. (w przeciwieństwie do art. 45 § 1 k.p.), jasne jest jednak, że ze zwrotu „pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie” jednoznacznie wynika kto jest decydentem. Oznacza to, że rozwiązanie przeciwne, oddające sądowi prawo do decydowania, podlega wykładni ścisłej. Aspekt ten na gruncie procesowym rodzi pytanie, czy przed wydaniem orzeczenia niezgodnego z intencją pracownika na sąd nałożono obowiązek informacyjny. Stosując językową metodę wykładni, nie da się pozytywnej odpowiedzi wyprowadzić z art. 477¹ k.p.c. Stanowisko to nie jest już tak oczywiste, gdy weźmie się pod uwagę przekaz płynący z art. 477 zdanie drugie k.p.c. Przepis ten przewiduje, że przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. Skoro sąd ma prawo uwzględnić roszczenie alternatywne (gdy pierwotnie zgłoszone żądanie okaże się nieuzasadnione), to jasne jest, że konwersja ta musi wynikać z uwarunkowania faktycznego sprawy. Nie jest przy tym tak, że art. 477 zdanie drugie k.p.c. ogranicza powinność informacyjną sądu tylko do faktów podnoszonych przez powoda. Wbrew jego dosłownemu brzmieniu („o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów”), sąd nie może zaskakiwać pracownika

uwzględnieniem roszczenia alternatywnego, bez wcześniejszego ukierunkowania stron na relację zachodzącą między znanymi faktami a niecelowością lub niemożliwością przywrócenia do pracy. Literalna interpretacja określenia „przytoczonych przez niego (pracownika) faktów” nie daje podstaw do negowania tego punktu widzenia. Po pierwsze, w art. 477 zdanie drugie k.p.c. nie określono czasu, w którym pouczenie ma wystąpić. Brak również podstaw do twierdzenia, że ma ono charakter jednorazowy i nie stosuje się go do sądu drugiej instancji. Nie da się także stwierdzić, że obowiązek z art. 477 zdanie drugie k.p.c. dotyczy tylko roszczeń niedostrzeganych przez pracownika. W przepisie żądania powiązano z faktami, a zatem z nich może wynikać niecelowość przywrócenia do pracy, co aktualizuje roszczenie alternatywne o odszkodowanie. Po drugie, proces ma charakter dynamiczny, strony mają prawo aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody, w tym również dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. W tym swoistym dialogu trudno rozdzielić fakty przytoczone przez pracownika, od tych które podnoszone są przez przeciwnika. Po trzecie, postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy charakteryzuje się wzmożoną aktywnością sądu. Właściwość ta nie ma na celu zanegowania modelu kontradiktoryjnego. Chodzi tylko o jego zaadaptowanie do wzorca procesowego, w którym z założenia jedna ze stron może organizacyjnie lub materialnie być „słabsza”.

Przywołane względy sumarycznie prowadzą do wniosku, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2 k.p.) każdorazowo powinny być uprzedzone strony (a w szczególności pracownik), po to by mogły przedstawić swoje stanowiska, co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Myśl ta została już zaakcentowana w orzecznictwie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, LEX nr 2073926; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14, LEX nr 2023923; z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746; z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265; z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14, LEX nr 1538419). Z

orzeczeń tych wynika również, że art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 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 ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje 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.

Przeprowadzony wywód był potrzebny z co najmniej dwóch przyczyn. Po pierwsze, analiza akt sprawy daje podstawę sądzić, że strony nie zostały pouczone o możliwości zasądzenia roszczenia alternatywnego (a wątek ten podnosił powód w skardze kasacyjnej, choć nie sformułował w tym zakresie adekwatnej podstawy zaskarżenia). Po drugie, Sąd odwoławczy sięgając po art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. nie „ustalił” faktów mogących świadczyć o niecelowości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Zmieniając przedmiot rozważań, trzeba stwierdzić, że obawa dalszego nagannego zachowania powoda należy do kategorii zdarzeń przyszłych. Supozycja tego rodzaju może uzasadniać niecelowość przywrócenia do pracy, jednak pod warunkiem, że została osadzona w zdarzeniach już zaistniałych. Znaczy to tyle, że dotychczasowe zachowanie pracownika powinno stanowić symptom przyszłych zdarzeń. Dopiero tego rodzaju myślenie indukcyjne buduje odpowiedni fundament do twierdzenia, że groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością przywrócenia pracownika do pracy.

Odnosząc powyższą regułę do stanu niniejszej sprawy nie sposób pominąć, że twierdzenie Sądu Okręgowego o konflikcie między powodem a kierownikiem na tym etapie procedowania uwiarygadniane jest tylko jednostkowym zdarzeniem. Jak ustalił Sąd Rejonowy w dniu 19 lipca 2013 r. powód używał wobec D. B. wulgarnego słownictwa oraz wyzwisk. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy pozwany dodał, że do zdarzenia doszło w obecności załogi. Dookreślenie to jest ważne, jeśli weźmie się pod uwagę, że z miarodajnych i wiążących ustaleń faktycznych nie wynika aby między powodem a kierownikiem istniała trwała niezgoda. Nie wiadomo też co skłoniło pracownika do niewłaściwego zachowania i

w jakich okolicznościach miało ono miejsce. Przechodząc na płaszczyznę normatywną, niewiadome te nie mają znaczenia z punktu widzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest bowiem jasne, że nawet jednorazowe naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych prowadzi do rozwiązania umowy o pracę. Analogiczna konkluzja nie jest już tak oczywista, gdy zespół znanych faktów zostanie odniesiony do art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. Odmienny jest przedmiot przywołanych przepisów, a co za tym idzie ich cel i funkcja. Kategoria „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” nie przystaje do „niecelowości przywrócenia do pracy”. Pierwsze pojęcie warunkuje zakończenie zatrudnienia, drugie, określa przypadki uwzględnienia roszczenia alternatywnego. W rezultacie zasadna przyczyna z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. niekoniecznie determinuje zastosowanie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. O ile ciężkość naruszenia podstawowych obowiązków może objawiać się w zdarzeniu epizodycznym, którego natężenie przemawia za zerwaniem więzi umownej, o tyle w niecelowości przywrócenia do pracy dostrzegalny jest aspekt kompleksowy. Wynika to z tego, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skupia uwagę przede wszystkim na zachowaniu i przeżyciach pracownika (choć trzeba przyznać, że poza winą i rodzajem naruszonych obowiązków znaczenie ma również naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy), a art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. koncentruje się na racjach leżących po stronie zatrudniającego. Przesunięcie to pozwala na odmienną ocenę jednostkowego wybryku pracownika. Z tej samej przyczyny pojedyncze naruszenie przez zatrudniającego zasad współżycia społecznego nie zawsze uwiarygadnia zapatrywanie o niecelowości uwzględnienia jego żądania.

W tym miejscu wypada odwołać się do utrwalonego orzecznictwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 294/07, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 307). Przyjmuje się w nim, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260). Jednakże konflikt musi mieć charakter kwalifikowany, aby mógł być uznany za przesłankę odmowy przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz jedynie odszkodowania. W orzecznictwie podkreślono, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium

"możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. "ciężkie" lub "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo 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.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). W ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 784, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128).

Przypomnienie wybranych orzeczeń Sądu Najwyższego, dotyczących konfliktu istniejącego między pracownikiem i pracodawcą (przełożonym) jako przesłanki zastosowania przez sąd pracy art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2

k.p., pozwala na podzielenie kasacyjnego zarzutu naruszenia także tych przepisów, ponieważ Sąd Okręgowy nie poczynił ustaleń i nie przeprowadził rozważań dotyczących kwalifikowanego charakteru konfliktu w miejscu pracy.

Z powyższych względów, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

r.g.