



Sygn. akt II PSKP 121/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B.J.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w O.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 grudnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach
z dnia 25 czerwca 2020 r., sygn. akt III Pa 4/20,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w O. na rzecz
powódki B.J. 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 25 czerwca 2020 r. oddalił apelację
pozwanego pracodawcy Urzędu Miejskiego w O. od wyroku Sądu Rejonowego w
Ełku z 30 grudnia 2019 r., który uwzględnił powództwo B.J. i przywrócił ją do pracy

na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia umowy o pracę z 17 lipca 2019 r. oraz nałożył na pozwanego obowiązek dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Urzędzie od 1 lutego 1991 r. Powódka ma bardzo dobre oceny okresowe pracownika samorządowego. W 2017 r. awansowała na stanowisko [...]. W 2019 r. nastąpiła zmiana na stanowisku burmistrza. Powódka 17 lipca 2019 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu: utraty zaufania w związku z negatywnym stosunkiem do zmian organizacyjnych wprowadzonych w urzędzie; ze względu na niemożność porozumienia się i współpracy wynikającej z odmiennej wizji prowadzenia urzędu i braku gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z przydzielonych kompetencji. Wypowiedzenie poprzedzone było nieformalną propozycją objęcia dwóch innych stanowisk nie kierowniczych w urzędzie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia nie była obiektywnie uzasadniona i dlatego wypowiedzenie było nieuzasadnione. Pracodawca próbował rozszerzyć przyczyny wypowiedzenia o decyzje podejmowane w wydziale finansowym, o których nie napisał w wypowiedzeniu. Takie działanie jest niezgodne z przepisami i nie skutkuje koniecznością analizowania tych przyczyn w kontekście wypowiedzenia. To, iż pracodawca kładzie na nie nacisk pokazuje, że inne są przyczyny wpisane w wypowiedzeniu a inne rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia o których nie napisano. Przyczyny podane w uzasadnieniu wypowiedzenia są niekonkretne a próba ich konkretyzacji nie znalazła potwierdzenia w konfrontacji ze zgromadzonym materiałem. Zarzuty opisane w wypowiedzeniu nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dokumentach ani w zeznaniach świadków, chociaż część z obecnego kierownictwa urzędu ma krytyczny stosunek do powódki. W sprawie sądowej pracodawca – dowodząc zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – może powoływać się jedynie na okoliczności wskazane w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09). W zakresie żądania powództwa Sąd był związany żądaniem przywrócenia do pracy i żądanie to było zasadne (art. 45 k.p.). Pracodawca uzasadniając niecelowość przywrócenia powódki do pracy wskazał jednocześnie na podstawy podobne, jak przy wypowiedzeniu umowy

o pracę, tj. zupełnie inną wizję pracy, inne cele i inne metody pracy burmistrza i powódki. Sposobem na zanegowanie bardzo dobrych ocen okresowych powódki jako pracownika było zawarte w odpowiedzi na pozew stwierdzenie pozwanego „...*dobra ocena okresowa nie ma żadnego znaczenia dla sprawy skoro dokonywał jej poprzednio urzędujący burmistrz...*”. Tak niekonkretne zarzuty kierowane bez należytego uzasadnienia do długoletniego i przez lata bardzo dobrze ocenianego urzędnika, deprecjonujące jednocześnie jego pracę poprzez jej ocenę przez pryzmat osoby sporządzającej opinię okresową a nie przez pryzmat rzeczywiście wykonywanej pracy są dyskryminujące i nie mogą być podstawą zarówno wypowiedzenia jak i tym bardziej przeszkodą do przywrócenia pracownika do pracy. Zatrudnienie nowego pracownika na miejsce powódki nie wystarcza do odmowy przywrócenia do pracy i przyznania odszkodowania na mocy art. 45 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97).

Sąd Okręgowy wskazał, że przyjmuje za własne ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji w zakresie prawa materialnego. Nie były przekonujące zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 45 § 1 k.p., związane z zatrudnieniem T. T. a także z przekazaniem, przez powódkę hasła do autoryzacji przelewów bankowych innemu pracownikowi, jako że zarzut nie był podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Niezasadne były dalsze zarzuty, niewykonania polecenia sporządzenia upomnień w formie notatek, a zarzut, iż powódka prezentowała odmienne od burmistrza stanowisko o konieczności podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego wszystkim pracownikom urzędu bez uzgodnienia z burmistrzem nie może być uznany za uzasadniający naruszenie art. 45 § 1 k.p.

W zakresie żądania zmiany orzeczenia o przywróceniu do pracy na odszkodowanie – art. 45 § 2 k.p. - pozwany nie przedstawił żadnych argumentów mogących podważyć stanowisko Sądu pierwszej instancji, skoro zarzuty wypowiedzenia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dokumentach ani w zeznaniach świadków. Powódka wykazała przed Sądem pierwszej instancji, że wykonując wszystkie nałożone obowiązki pracownicze, nie pozostawała w żadnym konflikcie z pracodawcą. Wręcz przeciwnie realizowała zatwierdzone przez burmistrza ustalenia, wnioski i zarządzenia, a do sposobu ich realizacji nikt nie zgłaszał uwag krytycznych i nie kwestionował merytorycznych predyspozycji

powódki. Nadmierne eksponowanie przez pozwanego odmiennej wizji funkcjonowania Urzędu ze strony powódki, też nie znajduje uzasadnienia, skoro podstawowym pracowniczym obowiązkiem powódki było wykonywanie poleceń burmistrza (...). Zastąpienie przywrócenia do pracy odszkodowaniem byłoby niesprawiedliwe, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość). Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji RP, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy. Oceny tej nie podważają sytuacje, które wystąpiły po wypowiedzeniu i nałożeniu obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, w szczególności powierzenie funkcji sekretarza innej osobie, uznanie, że powódka jest zobowiązana do podejmowania decyzji jedynie na podstawie pisemnego polecenia burmistrza, brak zgody na udział powódki w odprawach, polecenie opracowania nowego regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, polecenie zajęcia się regulaminami naboru pracowników, polecenia opracowania regulaminu w sprawie przeprowadzenia służby przygotowawczej oraz dokonania analizy i wprowadzenia zmian w statucie gminy.

Sąd Okręgowy na tle wyjaśnień dotyczących poleceń otrzymanych przez powódkę nie stwierdził, aby wyłączną winę za brak satysfakcjonującej współpracy z burmistrzem ponosiła powódka.

Analiza objęła też kolejne zgłoszone przez pozwanego sytuacje – udzielanie przez powódkę bez podstawy prawnej upoważnień pracownikom do podpisywania elektronicznie dokumentów wychodzących z urzędu z podpisem powódki; dokonywanie przelewów z 26 kwietnia 2019 r. bez zgody i akceptacji powódki; napięcie w stosunkach pracodawca – pracownik oraz wzajemny brak zaufania po przywróceniu do pracy na mocy wyroku Sądu I instancji; wcześniejsze zachowanie powódki w związku z przygotowaniem planu zagospodarowania przestrzennego i uzyskaniem korzyści z nabycia i sprzedaży działki.

Powódka zarzuciła, że pozwany tworząc nowe dowody po zakończonym postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i wychodząc poza okoliczności i

fakty wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę stara się poprzez pryzmat stworzonego nowego dowodu przed Sądem drugiej instancji tworzyć nowe przyczyny nie wynikające z dokonanego wypowiedzenia obchodząc tym samym przepisy nie zezwalające na badanie skuteczności czy zasadności wypowiedzenia, wykraczając poza przyczyny w nim wskazane oraz obchodzi dwuinstancyjność postępowania. Nadto tworząc nowe dowody pozwany starał się przed Sądem II-giej instancji tworzyć zupełnie nową przestrzeń do odrębnego procesowania w zakresie dokonanego wypowiedzenia, lecz wychodząc poza jego ramy. Przykładowo prowadzi dywagacje zupełnie gołosłowne i tworzy jakiś związek przyczynowy pomiędzy nabyciem w 2006 r. nieruchomości, a rzekomym doradztwem powódki odnośnie do planu zagospodarowania. Powódka zaprzeczyła tworzeniu tak fikcyjnej koncepcji i zaprzeczyła, aby miała jakikolwiek wpływ czy doradzała odnośnie do planu zagospodarowania przestrzennego. Nowa argumentacja nie ma nic wspólnego z wypowiedzeniem i zawartymi w nim przyczynami. Pozwany stara się nie dopuścić do utrzymania wyroku odnośnie do przywrócenia do pracy, a zmienić wyrok na odszkodowanie. Stanowi to obejście przepisów i tworzy zupełnie nowy przewód dowodowy nie badany przez Sąd pierwszej instancji. Pozwany doprowadził na własne zamówienie do sporządzenia sprawozdania z 26 lutego 2020 r. jako tzw. „podkładki” na użytek spornej sprawy (...).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie podważył ustaleń i wniosków Sądu pierwszej instancji w piśmie procesowym z 4 marca 2020 r. Nie podjął też próby skutecznego zanegowania prawdziwości obszernych, pisemnych wyjaśnień powódki w piśmie procesowym z 24 kwietnia 2020 r.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż złożone przez pozwanego sprawozdanie z przeprowadzonego zadania audytowego sporządzonego 26 lutego 2020 r. za lata 2018-2019 wychodzi poza okoliczności i fakty wskazane w wypowiedzeniu. Zatem dowód ten nie ma nic wspólnego z wypowiedzeniem i zawartymi w nim, skonstruowanymi przez pozwanego przyczynami. Kwestie dotyczące tokenu i urządzeń autoryzacyjnych również nie były przyczyną wypowiedzenia. Nie przekonują również wywody zawarte w piśmie pozwanego z 4 marca 2020 r. Powódka miała prawo zasięgania informacji w zakresie swojego stosunku pracy, jak też wyjaśniać ewentualne problemy z obsługą prawną zatrudniającą ją

jednostki. Nie sposób dopatrzeć się z jej strony braku chęci współpracy z pracodawcą tylko z tego powodu, że zainteresowała ją kwestia prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczenia w ZUS, czy też terminu, w którym powinna złożyć oświadczenia majątkowe. Jej postępowanie nie było nacechowane złą wolą, a działaniu powódki towarzyszył jedynie zamiar upewnienia się co do zakresu jej praw i obowiązków pracowniczych (...). Podnoszone przez pozwanego dopiero na etapie postępowania apelacyjnego elementy związane z procedurą uchwalania miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego nie dotyczą wypowiedzenia umowy o pracę i nie pozostają w jakimkolwiek związku z tą czynnością pracodawcy. Wbrew intencjom pozwanego nie mogą być potraktowane, jako uzasadniające niecelowość przywrócenia powódki do pracy, z powodu rzekomego braku jej współpracy z burmistrzem. Na poparcie swoich wywodów w tym aspekcie pozwany nie przedstawił żadnych racjonalnych argumentów. Natomiast treść pisma pozwanego z 4 marca 2020 r. wyraźnie wskazuje, że pozwany rzeczową i dającą się zweryfikować argumentację zastąpił całkowicie dowolnymi domysłami, wyalienowanymi z prawidłowo ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego.

Pozwany w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie prawa materialnego:

1. art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. poprzez jego zastosowanie polegające na przyjęciu, że Sąd był związany żądaniem powódki w zakresie przywrócenia do pracy, a w konsekwencji – orzeczeniu o przywróceniu powódki do pracy bez pochylenia się nad zarzutem pracodawcy odnośnie niecelowości takiego rozstrzygnięcia i zasądzenia w to miejsce odszkodowania – w sytuacji, gdy w chwili wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie była ona objęta szczególną ochroną przed wypowiedzeniem wynikającą z przepisów kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, a w szczególności nie znajdowała się ona w wieku przedemerytalnym, wobec czego brak było formalnych przeszkód do nieuwzględnienia żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy i orzeczenia w to miejsce odszkodowania;
2. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uwzględnienie żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy, przy jednoczesnym zaniechaniu przeprowadzenia przez sąd

postępowania dowodowego w zakresie zarzutu pracodawcy dotyczącego niecelowości przywrócenia do pracy, co nastąpiło na skutek błędnego uznania, że Sąd był związany żądaniem powódki wobec objęcia jej tzw. ochroną przedemerytalną, w sytuacji gdy wejście przez powódkę w wiek ochronny nastąpiło dopiero w okresie wypowiedzenia umowy, a zatem nie przysługiwał jej status pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, wobec czego Sąd był zobligowany do dokonania wnikliwych ustaleń w zakresie niecelowości przywrócenia powódki do pracy, zgodnie z zarzutem pracodawcy;

3. art. 39 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że status objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługuje pracownikowi, który wszedł w wiek przedemerytalny na dzień wyrokowania – a w konsekwencji, przyjęcie przez sąd, że powódka była pracownikiem w tzw. wieku ochronnym i niedopuszczalne było orzeczenie odszkodowania w miejsce żadanego przez nią przywrócenia do pracy – w sytuacji, gdy status pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługuje pracownikowi, który wszedł w wiek przedemerytalny nie później niż w chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś powódka weszła w wiek przedemerytalny dopiero w okresie wypowiedzenia umowy o pracę;
4. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 2 Konstytucji, poprzez jego błędną wykładnię, prowadzącą do odmowy orzeczenia przez sąd odszkodowania w miejsce przywrócenia powódki do pracy, na skutek błędnego przyjęcia, że w przypadku, gdy doszło do nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę i związanej z tym bezprawności działania pracodawcy – zasady sprawiedliwości społecznej stoją na przeszkodzie nieuwzględnieniu przez sąd żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy i orzeczeniu w to miejsce odszkodowania, podczas gdy sam fakt nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę i związana z tym bezprawność wypowiedzenia, nie mogą stanowić podstawy do uznania, że

niedopuszczalnym lub niesprawiedliwym byłoby zastąpienie przywrócenia do pracy odszkodowaniem;

5. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 2 Konstytucji, polegające na jego błędnej wykładni i przyjęciu, że odpowiedzialność pracodawcy z tytułu naruszającego przepisy, bądź nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem opiera się na zasadzie winy, tj. winy umyślnej w postaci zamiaru bezpośredniego, co w myśl zasady sprawiedliwości społecznej uniemożliwia sądowi zastąpienie przywrócenia do pracy odszkodowaniem w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy rozwiązując umowę o pracę, pracodawca – analogicznie jak ma to miejsce w stanie rzeczy niniejszej sprawy – chce zwolnić pracownika, a nie celowo wyrządzić mu szkodę, a zatem odpowiada jedynie za samą bezprawność wynikającą z wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie, lub w sposób nieuzasadniony.

Pozwany wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka wniosła o nieuwzględnienie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona. Skarga kasacyjna podlega rozpoznaniu tylko w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c. w zw. z art. 398³ § 1 k.p.c.).

Pierwszy zarzut można uznać za bezprzedmiotowy, gdyż wprowadza regulację z art. 39 k.p., która nie jest podstawą przywrócenia powódki do pracy. Powódka została przywrócona do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p., a nie na podstawie art. 39 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. Powódka nie zgłaszała ochrony zatrudnienia wynikającej z osiągnięcia wieku przedemerytalnego. Również Sądy pierwszej i drugiej instancji z urzędu nie ustalały i nie rozważały kwestii potencjalnej szczególnej ochrony zatrudnienia powódki na podstawie art. 39 k.p. Innymi słowy

przepis ten nie był podstawą dla której Sąd nie stosował art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p.

Taka sama ocena odnosi się do zarzutów drugiego i trzeciego skargi, gdyż skarżący zestawia je niezasadnie w koniunkcji z art. 39 k.p., jako że Sąd powszechny przywrócił powódkę do pracy zgodnie z jej żądaniem na podstawie art. 45 § 1 k.p., czyli bez stosowania art. 39 k.p. Podobnie jak w ocenie pierwszego zarzutu art. 39 k.p. nie był podstawą do wyłączenia regulacji z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p.

Zarzut drugi wprowadza trochę inną argumentację, jednak również niezasadną. Zarzuca bowiem zaniechanie przeprowadzenia przez Sąd postępowania dowodowego w zakresie zarzutu pracodawcy dotyczącego niecelowości przywrócenia do pracy, co nie jest uprawnione, bo i ten zarzut niezasadnie za punkt wyjścia bierze „*tzw. ochronę przedemerytalną*”. Sąd w ogóle nie ustalił, iżby wejście przez powódkę w wiek ochronny nastąpiło dopiero w okresie wypowiedzenia, gdyż nie było to przedmiotem sporu ani rozstrzygania. Przy takich błędnych elementach w treści drugiego zarzutu nieuzasadnione jest zawarte w nim stwierdzenie, że Sąd zaniechał przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie zarzutu pracodawcy dotyczącego niecelowości przywrócenia do pracy. Sąd nie pominął materii właściwej dla art. 45 § 2 k.p. Sąd dokonał ustaleń i oceny zgłoszonych przesłanek, które miały przemawiać za stosowaniem art. 45 § 2 k.p., jednak z argumentacją, której zarzut drugi skargi nie dotyczy, dlatego nie jest zasadny. Idąc dalej należałoby zauważyć, że zarzut materialny (drugi) nie jest wystarczającą podstawą do podważenia kwestii faktycznych, czy w ogóle braku ustaleń faktycznych. Ustalenia faktyczne na których oparto zaskarżony wyrok wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarga nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Ze względu na znaczenie prawa materialnego ważniejsze jest stwierdzenie, że skarżący nie podważa wyroku Sądu w zakresie niestwierdzającym podstawowego warunku wypowiedzenia, czyli zasadności wypowiedzenia umowy o pracę – art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.

Zarzut trzeci potwierdza ocenę o niezasadności zarzutu pierwszego i drugiego, gdyż również oparty jest na nieuprawnionym twierdzeniu, iż to wejście

powódki w wiek przedemerytalny decydowało o powodzeniu jej powództwa i uwzględnieniu żądania przywrócenia do pracy.

Zarzuty czwarty i piąty skargi również nie podważają negatywnej oceny przyczyn wypowiedzenia podanych w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

Łącznikiem tych zarzutów są art. 2 ustawy zasadniczej i art. 45 § 2 k.p. Pozwany w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie powódce odszkodowania (art. 45 § 2 k.p.). Rzecz jednak w tym, iż Sąd powszechny dokonał określonej analizy w tym zakresie i zasadnie stwierdził, że nie ma podstaw do pominięcia żądania przywrócenia do pracy i poprzestania na odszkodowaniu.

Słabość tych zarzutów skargi kasacyjnej wynika z tego, że materia stosunku pracy jest uregulowana w ustawie zwykłej (art. 9 k.p. – źródła prawa pracy) a nie w ustawie zasadniczej (art. 2 Konstytucji). Dotyczy to w szczególności roszczeń, które przysługują pracownikowi w związku z niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Roszczenia pracownika są bowiem ściśle określone w ustawie i zakres roszczeń pracownika w istocie jest zamknięty – art. 45 § 1 k.p.

Oceny tej nie zmienia wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, bowiem nie można wyłączyć odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, tym bardziej w związku z bezprawnością szerszą niż objęta art. 45 § 1 k.p. (zasadność wypowiedzenia i przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę) i działaniem zawinionym pracodawcy, tym bardziej w stopniu kwalifikowanym (umyślnym) w zakresie wypowiedzenia. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż Sąd powszechny oceny zastosowania art. 45 § 2 k.p. dokonał w płaszczyźnie klauzul niemożliwości i niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. W szczególności zasadnie wskazał, że to co stanowiło podstawę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.) i zostało ocenione negatywne nie może składać się drugi raz na uzasadnienie klauzul z art. 45 § 2 k.p. Zwrócono na to uwagę w wyroku Sądu Najwyższego z 7 września 2017 r., III PK 122/16. To co jest główną przyczyną wypowiedzenia nie powinno składać się na klauzulę „niemożliwości” przywrócenia do pracy z art. 45 § 2 k.p. Wynika to z tego, że regulacje z art. 45 § 1 k.p. i z art. 45 § 2 k.p. nie dotyczą tego samego, czyli to co wpierw sąd ocenia jako niezasadną przyczynę wypowiedzenia nie powinno później

zmieniać tej oceny i składać się na okoliczność prowadzącą do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Przepisy art. 45 § 1 i § 2 k.p. za podstawy stosowania nie powinny mieć tych samych sytuacji. Niemożliwość przywrócenia do pracy nie może wynikać też z zatrudnienia innego pracownika, bo wówczas byłaby to zachęta dla pracodawców do określonego postępowania aby uchylić się od żądania pracownika przywrócenia do pracy w sporze z pracownikiem po wypowiedzeniu mu umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97.

Nie można też pominąć tej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w której Sąd wskazuje na kreowanie nowej argumentacji z okoliczności, które nie były podane w podstawie wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), a jeśli nawet, to nie były zasadne, oraz że takie multiplikowanie zarzutów może świadczyć o obejściu przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako że wypowiedzenie oparte jest na określonym porządku ustawowym, tj. że tylko przyczyny wypowiedzenia podane w piśmie pracodawcy wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.) określają przedmiot sporu, czyli podstawę oceny zasadności wypowiedzenia.

W tym kontekście odwołanie się przez Sąd powszechny aż do art. 2 ustawy zasadniczej nie było konieczne, skoro nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy na podstawie wyjątku z art. 45 § 2 k.p. nie jest dowolne, zwłaszcza wobec również negatywnej oceny dodatkowych zarzutów przedstawionych przez pracodawcę, które nie uzasadniały zastosowania tej regulacji. Niemniej skoro Sąd drugiej instancji odwołał się do zasady sprawiedliwości (art. 2 Konstytucji), to należy uznać, że nadał dodatkowe znaczenie żądaniu pracownika przywrócenia do pracy w indywidualnej sprawie powódki, w sytuacji, gdy uznał, że pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego. W tym zakresie Sąd drugiej instancji był zgodny ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji. Stwierdził też, że słuszności takiej konkluzji Sądu Rejonowego skarżący nie podważył. Należy zauważyć, iż skarżący w tym zakresie nie zarzuca w skardze naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), przykładowo naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. W ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej wiąże natomiast stan faktyczny na którym oparto zaskarżone orzeczenie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zasadą jest uwzględnianie żądania przywrócenia do pracy, gdy wypowiedzenie nie jest zasadne – art. 45 § 1 k.p. To, że art. 45 § 2 k.p. oparty jest na klauzulach generalnych nie oznacza, że bez istotnej i poważnej przyczyny odszkodowanie może zastąpić przywrócenie do pracy. Stosowanie prawa w tym zakresie należy do sądu powszechnego. Sąd ustalił, że pozwany wprowadził nową argumentację, która nie uzasadniała zasądzenia odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy. Za pośrednictwem art. 45 § 2 k.p. pracodawca nie może potęgować zasadności wypowiedzenia na podstawie przyczyn, których nie podał w wypowiedzeniu, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadą, iż osądowi w sprawie podlega przyczyna podana w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) i to stanowi zasadniczą istotę sprawy (art. 45 § 1 k.p.). Mimo to, Sąd powszechny negatywnie ocenił nowe okoliczności i ocena ta ma znaczenie w tej sprawie, zwłaszcza w aspekcie ustalenia, że działanie pracodawcy uwarunkowane było określonym zamiarem. Powódka ma niekrótki staż pracy w pozwanym Urzędzie i wedle ustaleń swoje obowiązki wykonywała należycie. Przydzielenie obowiązków sekretarza innemu pracownikowi po zmianie na stanowisku burmistrza nie było przeszkodą do dalszego zatrudnienia powódki.

W odniesieniu do argumentacji podniesionej w piśmie procesowym pozwanego z 5 lipca 2022 r. należy wskazać, że art. 398¹³ § 3 k.p.c. pozwala skarżącemu na przytoczenie nowego uzasadnienia podstaw kasacyjnych. Granicę stanowi tu jednak termin dwóch miesięcy do wniesienia skargi kasacyjnej (art. 398⁵ k.p.c.). Termin ten został przekroczony bowiem skarga kasacyjna ma datę 1 października 2020 r. i pozwany podaje w skardze kasacyjnej, że wyrok Sądu Okręgowego doręczono mu 1 sierpnia 2020 r.

Sprawa nie została rozpoznana na rozprawie, albowiem we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (w zw. z art. 398¹¹ § 1 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

as

l.n

