



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa T. Ś.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą
w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 1 kwietnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 17 czerwca 2022 r., sygn. akt VI Pa 15/22,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 4 i przekazuje
sprawę Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Romualda Spyt Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

T. Ś. wystąpił przeciwko M. Sp. z o.o. z siedzibą w B. z pozwem o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 30 marca 2020 r. o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 30 marca 2020 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, polegające na obniżeniu wynagrodzenia do kwoty 1.387 zł brutto oraz obniżeniu wymiaru czasu pracy do ½ etatu. Jako przyczynę zmiany warunków pracy i płacy pozwana spółka wskazała stan epidemiologiczny panujący w naszym kraju i w związku z tym brak możliwości wykonywania pełnoetatowej pracy. Powód nie przyjął zaproponowanych warunków pracy i płacy, a jedynie pokwitował odbiór wypowiedzenia. Następnie w dniu 7 kwietnia 2020 r. otrzymał listem poleconym oświadczenie pracodawcy z dnia 31 marca 2020 r. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Również żona powoda – M. Ś., zatrudniona w pozwanej spółce, otrzymała najpierw oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, a następnie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia. W ocenie powoda, podane przyczyny, to jest zarówno pogorszenie się sytuacji finansowej spółki w związku ze stanem epidemiologicznym, jak również likwidacja stanowiska pracy powoda, były przyczynami nieprawdziwymi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, argumentując, że wbrew twierdzeniom powoda przyczyny, które wskazano w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 30 marca 2020 r., były prawdziwe i w pełni uzasadnione.

Kolejnym pozwem skierowanym przeciwko M. Sp. z o.o. z siedzibą w B., T. Ś. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa

procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podtrzymał tezę o niezgodności z prawdą wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podnosząc, że pracodawca już od dłuższego czasu uważał, iż stanowisko pracy powoda stało się zbędne.

Kolejnym, już trzecim pozwem T. Ś. wystąpił przeciwko M. Sp. z o.o. z siedzibą w B. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia z dnia 19 maja 2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przywrócenie powoda do pracy na warunkach pracy i płacy wynikających z umowy o pracę z dnia 1 października 2017 r. oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 22 maja 2020 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Pozwana jako przyczynę rzekomo uzasadniającą tę decyzję wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy w dniach 6, 7, 8, 10, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 kwietnia 2020 r. oraz w dniach 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 maja 2020 r. Analogiczne rozwiązanie umowy o pracę otrzymała również żona powoda M. Ś., która od zawsze wykonywała pracę w trybie zdalnym. Zdaniem powoda, przyczyna uzasadniająca rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę jest przyczyną nieprawdziwą, a rzeczywistą intencją pracodawcy była próba przejęcia spółki przez pozostałych wspólników.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie także tego powództwa oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, argumentując, że przyczyny, które znalazły się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, były prawdziwe i w pełni uzasadnione, zaś spełnienie żądania powoda odnośnie do przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach jest niemożliwe i niecelowe, gdyż mogłoby to prowadzić do powtórzenia sytuacji, na którą powoływał się pracodawca w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia i wyrokiem z dnia 8 listopada 2021 r. przywrócił T.

Ś. do pracy w M. Sp. z o.o. z siedzibą w B. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (to znaczy określonych w umowie o pracę z dnia 1 października 2017 r.), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 5.468 zł tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że T. Ś. w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 22 maja 2020 r. był zatrudniony w M. Sp. z o.o. w B. (wcześniej u poprzednika prawnego pozwanej – M. Spółce Cywilnej) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku doradcy technicznego w wymiarze pełnego etatu i z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.500 zł brutto.

Praca powoda w pozwanej spółce sprowadzała się do tworzenia receptur produktów, tzw. kart charakterystyki. Nie było potrzeby, aby powód codziennie stawiał się w zakładzie pracy, gdyż obowiązki te mógł świadczyć zdalnie, a na listach obecności podpisywał się sporadycznie i nie wypełniał wniosków urlopowych, jedynie informując, że w danych dniach będzie na urlopie. Wiele obowiązków powoda związanych było z prowadzeniem spraw spółki oraz powiązanych z nią pomiotów, w tym z wyjazdami do klientów, prowadzeniem z nimi korespondencji oraz nadzorowaniem produkcji. W zakładzie pracy pojawiał się rzadko, około 2-3 razy w miesiącu, a w pozostałym czasie często wyjeżdżał w delegacje.

W marcu 2020 r., z uwagi na wybuch pandemii Covid-19, pozwana spółka miała przejściowe kłopoty ekonomiczne związane ze zmniejszeniem zamówień od klientów oraz niepewną sytuacją epidemiologiczną. Wobec tego podjęto decyzję o zmniejszeniu etatów niektórym zatrudnionym pracownikom. W drodze wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy ograniczono A. Z., Z. T., P. T., M. Ś. i powodowi wymiar czasu pracy do 1/2 etatu oraz obniżono o połowę wynagrodzenie. Pracownicy zgodzili się na taki układ i przez kolejne dwa miesiące pracowali przy zmienionych warunkach pracy i płacy. Powód przyjął pisemne oświadczenie woli pozwanej, jednak odmówił stosowania się do niego i kategorycznie nie wyrażał zgody na zmniejszenie wymiaru etatu. Wobec tego pracodawca postanowił rozwiązać łączący strony stosunek zatrudnienia w drodze wypowiedzenia. Oświadczeniem z dnia 31 marca

2020 r. pozwana wypowiedziała T. Ś. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda. W tym czasie T. Ś. świadczył pracę tak, jak dotychczas, korzystając jedynie w dniach 1-2 kwietnia ze zwolnienia lekarskiego z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny. Powodowi zablokowano dostęp do programu Subiekt i ograniczano jego możliwości kontaktu z pracownikami oraz zablokowano karty paliwowe. Ponadto w dniu 1 kwietnia 2020 r. D. J. - prezes zarządu powiązanej z pozwaną spółki G. - wysłał do pracowników zatrudnianych przez tę spółkę oraz pozwaną informację, że T. Ś. już nie pracuje i nie można mu udostępniać żadnych informacji służbowych ani wpuszczać do pomieszczeń firmowych. Z uwagi na nieobecność w siedzibie spółki w kwietniu 2020 r. pracodawca żądał od powoda usprawiedliwienia absencji, na co ten w udzielonej odpowiedzi wskazał, że świadczy pracę zdalnie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana dopiero w trakcie postępowania sądowego powoływała się na trudną sytuację ekonomiczną spółki i zmniejszenie zamówień w związku z pandemią Covid-19. Tymczasem lakoniczne określenie w wypowiedzeniu zmieniającym „braku możliwości wykonywania pełnoetatowej pracy” niewiele w tej kwestii wyjaśnia. Sformułowanie takie mogło oznaczać trudności czysto ekonomiczne, jak również organizacyjne, związane z obostrzeniami sanitarnymi i zmniejszeniem liczby osób przebywających w zakładzie pracy. Precyzowanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy i płacy dopiero w toku procesu jest niedopuszczalne. Konkluzji tej nie zmienia również zaakceptowanie nowych warunków pracy i płacy przez pozostałych pracowników spółki. Brak precyzyjnego, zrozumiałego, odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia zmieniającego stanowi wadę oświadczenia woli pracodawcy i prowadzi do wniosku, że czynność ta naruszała przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że w dniu 31 marca 2020 r. pozwana dokonała definitywnego rozwiązania łączącego strony stosunku zatrudnienia, powołując się na likwidację stanowiska pracy powoda. Sąd zauważył, że istniejące w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające oszczędności kosztów płacowych przez zmniejszenie

zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powyższe nie zwalnia jednak Sądu z oceny wskazanej przyczyny wypowiedzenia pod kątem jej konkretności, prawdziwości i rzeczywistości. Zdaniem Sądu Rejonowego, podana przyczyna, o ile z pewnością spełnia wymagania co do jej konkretności i - można domniemywać - zasadność, to nie odpowiada wymaganiu prawdziwości. Postępowanie ujawniło, że przyczyna wypowiedzenia była w rzeczywistości wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 31 marca 2020 r. Zasadniczym powodem rozwiązania umowy o pracę z T. Ś. był bowiem brak jego zgody na nowe warunki pracy i płacy zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 30 marca 2020 r. Taki stan rzeczy potwierdziły zeznania świadków, w tym w szczególności M. M., ale również stojącego za stroną pozwaną M. M., który w ten sposób wyjaśniał przyczynę wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, przyznając, że ze względu na odmowę powoda świadczenia pracy na nowych warunkach postanowiono zlikwidować stanowisko pracy T. Ś. Prawdziwą przyczyną było zatem nieprzyjęcie przez powoda nowych warunków umowy o pracę. W takiej sytuacji oświadczenie pracodawcy z dnia 31 marca 2020 r. o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia w drodze wypowiedzenia było niezgodne z prawem, gdyż przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie kształtowała się odmiennie od tego, co wskazano w oświadczeniu woli pracodawcy.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było określenie, czy w toku sprawy, już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, pozwana w uzasadniony sposób rozwiązała łączący strony stosunek zatrudnienia bez wypowiedzenia. Pracodawca podjął bowiem decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu T. Ś. z uwagi na jego nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, mając na względzie realia sprawy, należało uznać, że T. Ś. nie dopuścił się wskazanego w oświadczeniu woli pracodawcy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności zeznania świadków, nie wykazały, że obowiązkiem powoda było codzienne stawiennictwo w zakładzie pracy. Jego zakres czynności zezwalał na świadczenie pracy zdalnie, z jednoczesnym zapewnieniem nadzoru nad procesami produkcyjnymi oraz zachowaniem relacji z klientami. Powód pojawiał się w zakładzie pracy sporadycznie, 2-3 razy w miesiącu, gdyż nie było takiej potrzeby,

aby codziennie pracował w biurze. W pozwanej spółce nie było ściśle określonych reguł odnośnie do obecności wspólników w pracy.

T. Ś. razem z M. M. wspólnie zakładał i rozwijał przedsiębiorstwo pozwanej, najpierw pod postacią spółki cywilnej, a następnie - po przekształceniu się umowy zawartej przez wspólników spółki cywilnej - spółki prawa handlowego. Dopiero gdy pojawiły się nieporozumienia między wspólnikami, podjęto kroki, które - mówiąc wprost - miały na celu pozbycie się powoda ze spółki. Zdaniem Sądu, znamienne w tej kwestii jest to, że w dniu 1 kwietnia 2020 r. D. J., będący wspólnikiem G. sp. z o.o., wysłał e-maila między innymi do pracowników pozwanej z informacją, że powód już nie jest zatrudniony w M. i nie należy mu udostępniać żadnych informacji służbowych oraz nie wpuszczać do pomieszczeń firmowych. Również wiadomość e-mailowa z dnia 6 kwietnia 2020 r., wysłana przez jednego z kontrahentów spółki do powoda, wskazywała na to, że decyzja o tym, iż T. Ś. nie pracuje już w pozwanej, została podjęta z góry. Ponadto od dnia 1 kwietnia 2020 r. zablokowano powodowi dostęp do firmowej karty, wyłączono karty paliwowe oraz uniemożliwiono dostęp do programu S., na którym pracował. Utrudniono mu zatem efektywne wykonywanie pracy w sposób, w jaki świadczył ją dotychczas. Między wspólnikami dochodziło także do nieporozumień na tle finansowym, które w istotny sposób wpłynęły na pogorszenie relacji między nimi. Nie pozostało to bez wpływu na decyzje związane z zakończeniem współpracy z powodem, a więc i w tym zakresie przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę kształtowała się odmiennie od tego, jak wskazano w oświadczeniu woli pracodawcy z dnia 22 maja 2020 r.

Z powyższych względów Sąd pierwszej instancji uznał, że ostateczne rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem prawa. Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. T. Ś. w toku procesu konsekwentnie domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy i żądanie to zostało uwzględnione. Sąd odniósł się przy tym do wniosku pracodawcy o orzeczenie odszkodowania w zamian za przywrócenie powoda do pracy, które – w ocenie pozwanej – jest niemożliwe lub niecelowe. Z kolei powód argumentował, że

ze względu na obowiązujące między stronami postanowienia umowy o zakazie konkurencji z dnia 8 maja 2012 r., aneksowanej w dniu 18 czerwca 2018 r., istnieje obawa, że nie będzie mógł bez uszczerbku dla jej postanowień wykonywać innej pracy zgodnie ze swoim wykształceniem. Zawarte w umowie postanowienia dotyczące rażąco wygórowanej kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji nie pozwalają zaś powodowi ponieść ryzyka jej złamania.

Wprawdzie przedmiotem sprawy nie było orzekanie o ważności wspomnianej umowy z dnia 8 maja 2012 r., tym niemniej - jak zauważył Sąd Rejonowy - umowa ta ma charakter cywilnoprawny, a nie pracowniczy, gdyż nie wypełnia wskazanych w art. 101¹-101⁴ k.p. przesłanek, w tym między innymi kwestii dotyczących należnego pracownikowi odszkodowania w czasie obowiązywania zakazu konkurencji już po zakończeniu stosunku pracy. W dacie jej zawierania strony mogły nie przewidywać, że w przyszłości relacje między nimi ulegną pogorszeniu na tyle, że niemożliwe będzie wykonywanie przez powoda pracy na rzecz spółki. Niemniej jednak, analiza treści postanowień umowy wskazuje na ich ewidentną i rażącą niezgodność z zasadami współżycia społecznego. Skoro zatem żadna ze stron nie żądała ustalenia nieistnienia umowy bądź jej poszczególnych postanowień, to przywrócenie do pracy pozwoli w jak najmniej dolegliwy sposób rozwiązać sporne kwestie. Umożliwi bowiem powodowi wykonywanie zatrudnienia bez obawy o możliwość zapłaty kary umownej, natomiast pracodawca uniknie zapłaty na rzecz zwolnionego pracownika odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku zatrudnienia. Nazbyt widoczne jest to, że między stronami rodzi się konflikt związany z uczestnictwem w spółce, próbą jej przejęcia przez M. M. i pozbycia się T. Ś. w sposób niezgodny z prawem i dobrymi obyczajami, a takie zachowanie strony pozwanej nie zasługuje na ochronę prawną. Odejście powoda z pozwanej spółki jest jednak rzeczą bardzo prawdopodobną, podobnie jak to, że pracodawca ponownie spróbuje rozwiązać z nim umowę o pracę. Strony powinny jednak dostać szansę na poprawne ułożenie relacji, w tym rozważenie modyfikacji zapisów umowy o zakazie konkurencji w sposób uwzględniający interesy pracownika i pracodawcy oraz uzgodnienie ewentualnego odejścia powoda ze spółki bez potrzeby prowadzenia ponownego procesu sądowego.

Na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 17 czerwca 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy zasądził od M. Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz T. Ś. kwotę 26.717 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalił apelację w pozostałym zakresie.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, aby za prawdziwą uznać którąkolwiek z przyczyn wskazanych w kolejnych oświadczeniach pozwanej o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Po pierwsze, pracodawca w żaden sposób nie wykazał, aby w pozwanej spółce niemożliwe było wykonywanie pełnoetatowej pracy w związku ze stanem epidemiologicznym panującym w kraju. Tym bardziej, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia pozostałych pracowników trwało zaledwie dwa miesiące. Powoływanie się dopiero w trakcie postępowania sądowego na trudną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa spowodowaną zmniejszeniem zamówień należy uznać za spóźnione. Trudno też dać wiarę zapewnieniom pracodawcy, jakoby zmniejszenie etatów i - w związku z tym - wypłacanych wynagrodzeń służyło zaoszczędzeniu przez spółkę bieżących wydatków, skoro obniżono o połowę zarobki kilku pracowników, których wynagrodzenia kształtowały się w istocie na dość niskim poziomie (w przypadku powoda – 3.500 zł brutto). Nie była to zatem dla spółki znacząca (odczuwalna) kwota. Pełnoetatowej pracy załogi nie uniemożliwiała ewentualna reorganizacja pracy i istniejące obostrzenia covidowe. Pracodawca miał bowiem możliwość wprowadzenia dla pracowników systemu pracy zdalnej, co z pewnością ułatwiłoby wykonywanie dotychczasowych obowiązków w pełnym wymiarze czasu pracy. Po drugie, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie daje podstaw do obrony tezy o likwidacji stanowiska pracy T. Ś. Należy zwrócić uwagę na to, że stanowisko powoda i związane z nim obowiązki pracownicze były dla spółki istotne z punktu widzenia jej działalności. Do zadań powoda, poza pracą typowo koncepcyjną polegającą na tworzeniu receptur produktów, należało utrzymywanie kontaktów z klientami spółki, przedstawianie im oferty firmy i negocjowanie warunków współpracy. Likwidacja stanowiska T. Ś. w istocie prowadziłaby do zaprzestania działalności spółki, a co najmniej ryzyka utraty bądź ograniczenia grona klientów i w konsekwencji zamówień. Po trzecie,

postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie nie upoważnia do przyjęcia, że powód nie świadczył pracy w kwietniu i w maju 2020 r., a tym bardziej, że jego nieobecność w zakładzie była nieusprawiedliwiona. Jak już wcześniej wskazano, system pracy powoda był dość specyficzny i wynikał z tego, że był on nie tylko pracownikiem spółki, ale również jej wspólnikiem. Wobec tego z wieloletnich uzgodnień istniejących między wspólnikami spółki i stosowanej praktyki wynikało, że powód nie musiał być codziennie obecny w siedzibie spółki, a swoją pracę mógł wykonywać w domu bądź w trakcie wyjazdów w celu odbycia spotkań z klientami pozwanej. W siedzibie spółki pojawiał się zatem kilka razy w miesiącu. Na bieżąco nie podpisywał list obecności, a jego czas pracy nie był ewidencjonowany. Ze zgromadzonych w toku procesu dokumentów wynika, że w kwietniu i maju 2010 r. T. Ś. kontaktował się z klientami spółki, na co wskazują wiadomości e-mailowe. Nawet gdyby uznać, że powód był nieobecny w pracy i jego absencja była nieusprawiedliwiona, to akurat w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób twierdzić, aby takie zachowanie powoda stanowiło rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. W tle rysuje się bowiem konflikt istniejący między T. Ś. a pozostałymi wspólnikami pozwanej, którzy dążyli do odcięcia powoda od spraw spółki, mimo że ten jest jej wspólnikiem. Zachowania pracodawcy polegające na uniemożliwieniu powodowi dostępu do systemów komputerowych spółki czy też wydaniu mu zakazu wyjazdów służbowych z pewnością nie sprzyjały wykonywaniu przez pracownika powierzonych mu obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast stanowiska Sądu Rejonowego w kwestii zasadności przywrócenia T. Ś. do pracy w M. Sp. z o.o. w B. na dotychczas zajmowanym stanowisku. Okoliczności niniejszej sprawy przemawiają za zastąpieniem żądanego przywrócenia do pracy odszkodowaniem zgodnie z art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 Kodeksu pracy. Apelujący słusznie podniósł, że między stronami wytworzył się konflikt o charakterze eskalującym na wielu płaszczyznach, tj. na gruncie osobistym, korporacyjnym, finansowym i karnym, który to konflikt czyni niecelowym, a wręcz uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda w pozwanej spółce.

Konflikt między stronami nadal istnieje, zaś ewentualne przywrócenie T. Ś. do pracy mogłoby (wbrew oczekiwaniom Sądu pierwszej instancji) z dużym prawdopodobieństwem wpłynąć na dalsze jego zaostrzenie i rodzić kolejne

nieporozumienia (tym bardziej, że między stronami toczy się spór o charakterze korporacyjnym). Niewykluczone jest również to - na co słusznie zwrócić uwagę Sąd Rejonowy - że istnieje duże ryzyko, iż pracodawca i tak rozwiąże z powodem stosunek zatrudnienia, mimo przywrócenia go do pracy, co będzie prowadzić do dalszej eskalacji konfliktu (także w sferze pracowniczej), czemu należy zapobiec. Jedynym logicznym rozwiązaniem jest zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda odszkodowania będącego rekompensatą za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę stosunku zatrudnienia. Orzeczeniu o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy nie stoi na przeszkodzie - wbrew twierdzeniom Sądu pierwszej instancji - zawarcie między stronami umowy o zakazie konkurencji, która wprowadza ograniczenia w podejmowaniu przez T. Ś. działalności konkurencyjnej wobec spółki. Analiza postanowień umowy wskazuje na ich ewidentną i rażącą niezgodność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.), na co powód może powoływać się w toku ewentualnych postępowań sądowych.

Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że powstały między stronami konflikt czyni niecelowym przywrócenie powoda do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i uzasadnia zasądzenie odszkodowania w miejsce dochodzonego pozwem roszczenia.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, zaskarżając orzeczenie w części, w której zmieniono wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądzono odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy.

Skargę oparto na podstawach: I. naruszenia prawa materialnego: 1) art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że powstały między stronami stosunku pracy konflikt o jakimkolwiek podłożu czyni niecelowym przywrócenie powoda do pracy, bez potrzeby analizy jego źródła i okoliczności zawinienia pracownika w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna doprowadzić do stwierdzenia, iż owa niecelowość: (-) powinna być co najmniej konsekwencją zachowania pracownika, nie zaś zawinionego zachowania pracodawcy, będącego inicjatorem konfliktu ze względu na partykularny interes prezesa zarządu spółki; (-) może wynikać wyłącznie z okoliczności dotyczących stosunku pracy, a nie konfliktu wywodzącego się spoza jego ram, w szczególności z korzystania przez pracownika z uprawnień korporacyjnych jako współnika; (-) nie

może być stwierdzona w wypadku, gdy pracodawca wskazuje całkowicie nieuzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co rzutuje na dyskryminację pracownika (należycie wykonującego swoje obowiązki pracownicze) przez Sąd wobec stwierdzonego przez niego konfliktu i sankcjonowania w ten sposób bezprawnych działań pracodawcy, który wykorzystuje konflikt powstały na poziomie zarządczym spółki (spowodowany próbą przejęcia spółki przez prezesa zarządu i wykluczenia skarżącego z jej struktur) do pozbawienia powoda jedynej możliwości zarobkowania; 2) art. 8 k.p., przez jego wadliwe niezastosowanie i nieuznanie żądania pozwanego w zakresie nieprzywracania powoda do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i w konsekwencji zasądzenie odszkodowania w miejsce dochodzonego pozwem roszczenia w sytuacji, gdy żądanie przywrócenia do pracy stanowi realizację elementarnych praw pracownika, wynikających z oczywistego naruszenia prawa przez pozwaną i wygenerowanego przez wspólników konfliktu, mającego uzasadniać brak podstaw do przywrócenia skarżącego do pracy i wykluczenie go ze spółki; II. naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy - art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wydanie wyroku bez uwzględnienia stanu istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, to jest istnienia wiążącej powoda umowy o zakazie konkurencji, uniemożliwiającej mu podjęcie pracy, zgodnej z jego wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, poza przedsiębiorstwem pozwanej, którą to umowę Sąd uznał za ewidentnie i rażąco niezgodną z zasadami współżycia, jednak błędnie przyjął, że skarżący może powoływać się na tę okoliczność w przyszłości, w toku ewentualnych postępowań sądowych, nie uwzględniając, iż powód jako pracownik wymaga udzielenia mu ochrony prawnej w tym konkretnym momencie, jakim było wydanie wyroku w niniejszym postępowaniu.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego rozpoznania; ewentualnie, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. - wobec oczywistego uzasadnienia podstawy naruszenia prawa materialnego (w sytuacji, gdy podstawa naruszenia przepisów postępowania okazałaby się nieuzasadniona) – wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez oddalenie apelacji pracodawcy także w pozostałym zakresie. Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanej

na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Strona pozwana nie wniosła odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna z uwagi na trafność podniesionych zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Na obecnym etapie postępowania okolicznością sporną pozostaje niecelowość przywrócenia T. Ś. do pracy w M. Sp. z o.o. w B. w rozumieniu art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. i słuszność zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu *meriti* niecelowość ta wynika z konfliktu między zwolnionym pracownikiem a osobami reprezentującymi zatrudniającego go pracodawcę.

Przepis art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" 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. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia "ustali" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustali" użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie 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 do zakładu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

Trzeba zauważyć, że skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14 (LEX nr 1537265) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o przywrócenie do pracy beneficjentem zasądzenia odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy jest pracodawca i dlatego to on powinien udowodnić przesłanki przewidziane w art. 45 § 2.

O ile przy tym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę istotny jest stan, jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę, o tyle analiza celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p.) powinna uwzględniać całokształt okoliczności (stan rzeczy) istniejący w chwili zamknięcia rozprawy w rozumieniu art. 316 § 1 k.p.c. Ocena, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy powinno być uwzględnione, zależy więc od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe. Pogląd ten Sąd Najwyższy z reguły odnosił do okoliczności, które wystąpiły po rozwiązaniu umowy pracę (wyroki: z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234; 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; z dnia 16 października 2009 r., I PK 85/09 - już powołany). Niemniej jednak wskazana reguła ma znaczenie ogólniejsze, co najpełniej Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00 (OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460). Odnosi się więc również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu

stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu, jeżeli mają znaczenie dla oceny celowości lub możliwości przywrócenia pracownika do pracy.

Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14 (LEX nr 1538419), w dotychczasowym orzecznictwie zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że analiza tego roszczenia w kontekście kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika 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.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się, z jednej strony, z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Dopuszczalność odstąpienia od zasady przywrócenia do pracy, gdy takie żądanie zgłosił pracownik, powinna być oceniana szczególnie wnikliwie, gdy pracodawca podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku podmiot zatrudniający z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 427). Orzeczenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2

k.p. o odszkodowaniu, zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, oznacza w istocie rzeczy uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody zakończenia stosunku pracy, a przyznanie świadczenia pieniężnego wynika z faktu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy uzasadniały rozwiązanie stosunku zatrudnienia bez wypowiedzenia, lecz pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. W rezultacie należy co do zasady przyjąć, że odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania, o jakich mowa w art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., powinna być uzasadniona wskazaniem takich okoliczności, które przemawiałyby za wypowiedzeniem umowy o pracę.

Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, na przykład nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podołać stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159).

W sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. częstymi przyczynami nieuwzględniania przez sąd roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę jego niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa.

Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

W ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostriłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, trzeba uwzględnić przyczyny, głębienie owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników i ich udział w powstanie i eskalację nieporozumień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 784).

Podsumowując dorobek orzeczniczy, należy przyjąć, że przywrócenie do pracy jest niecelowe, gdy pracownik zawinił w powstaniu konfliktu, a przez swoje zachowanie dodatkowo eskalował jego rozmiar.

Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Owa utrata zaufania powinna być jednak zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088).

Przyjęcie przez Sąd drugiej instancji niecelowości przywrócenia T. Ś. do pracy w M. Sp. z o.o. w B. okazało się przedwczesne. Sąd nie wykazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jakie ustalone przez niego fakty dają obiektywne podstawy do przyjęcia eskalującego konfliktu między powodem a osobami reprezentującymi pozwaną spółkę. Pomiął akcentowany powyżej aspekt podmiotowy, nakazujący wyjaśnienie, czy źródłem konfliktu jest naganna postawa zwolnionego pracownika względem pracodawcy. Zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentacja dla uzasadnienia zastosowania art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. upoważnia do stwierdzenia, że Sąd *meriti* nie tyle „ustalił”, co „uznał” niecelowość przywrócenia powoda do pracy, powtarzając wyrażane już w odpowiedzi na pozew obiekcje pozwanej co do restytucji łączącego strony stosunku zatrudnienia. Choć za słuszną należy uznać konkluzję o potrzebie zapobieżenia ryzyku dalszego zaostrięcia konfliktu w sferze pracowniczej, to jednak działania takie nie mogą pozbawić pracownika przysługujących mu uprawnień z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, a z całą pewnością nie powinny pomijać kontekstu podmiotowo-przedmiotowego zaistniałego konfliktu jako przesłanki odmowy reaktywacji stosunku

zatrudnienia. Na kontekst ten wpływa nie tylko postawa stron po ustaniu stosunku zatrudnienia, ale również zachowania stanowiące okoliczności rozwiązania umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie nie sposób zaś pominąć negatywnej oceny zachowań pracodawcy stosującego szereg instrumentów prawnych w celu ostatecznego zwolnienia powoda z pracy.

Jeszcze raz wypada podkreślić, że konflikt personalny, jako okoliczność uzasadniająca uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe, powinien dotyczyć zwolnionego pracownika i pracodawcy oraz mieć swoje źródło w istnieniu i funkcjonowaniu stosunku pracy, a jego charakter i natężenie być tego rodzaju, że ewentualne reaktywowanie stosunku pracy czyniłoby tenże stosunek dysfunkcyjnym, a więc zagrażającym interesom tak pracownika (przez niemożność efektywnego świadczenia umówionej pracy), jak i podmiotu zatrudniającego (przez dezorganizację funkcjonowania przedsiębiorstwa, rozluźnienie dyscypliny pracy załogi itp.). Istotne jest przy tym, kto wszczął ów konflikt i na ile każda ze stron przyczyniła się do jego zaognienia. Nie można bowiem obciążać wyłącznie pracownika skutkami nieporozumień, które zostały wywołane przez pracodawcę lub z jego aktywnym udziałem. A taki charakter miałyby - motywowana konfliktem, którego zarzewie nie leży wyłącznie po stronie pracownika - odmowa przywrócenia do pracy osoby zwolnionej z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, zwłaszcza gdy zwolniony pracownik związany jest z pracodawcą niekorzystną dla siebie umową o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy i nie mogąc powrócić do dotychczasowego zatrudnienia, może napotykać trudności w podjęciu innej pracy. Nie podlegają natomiast kwalifikacji z art. 45 § 2 k.p. zatargi pracownika z poszczególnymi osobami z kierownictwa zakładu lub współpracownikami, inspirowane osobistymi animozjami o poza pracowniczym podłożu i nierzutujące na funkcjonowanie samego stosunku zatrudnienia, także po jego restytucji.

Transponując powyższe uwagi na płaszczyznę niniejszego sporu, należy zauważyć, że z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń wynika, iż akcentowany przez strony sporu konflikt personalny nie rozgrywa się między zwolnionym pracownikiem a pracodawcą, gdyż tym dla powoda jest pozwana spółka prawa handlowego, a nie jej kadra kierownicza i poszczególni współpracownicy, do których

nota bene zalicza się także skarżący. Sam zaś konflikt nie zrodził się na tle istnienia przedmiotowego stosunku pracy i sposobu wywiązywania się stron z obowiązków składający się na jego treść, ale ma podłoże korporacyjne związane z kolizją interesów wspólników. W toku procesu nie wykazano, aby reaktywowany stosunek zatrudnienia nie mógł być nadal realizowany, a więc by nie istniało zapotrzebowanie na pracę powoda bądź by jego powrót do zakładu implikował zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania firmy. Wręcz przeciwnie - ustalono, że likwidacja stanowiska T. Ś. w istocie prowadziłaby do zaprzestania działalności spółki, a co najmniej ryzyka utraty bądź ograniczenia grona klientów i w konsekwencji zamówień.

Sądy orzekające stwierdziły natomiast, że zwolnienia powoda z pracy zmierzało do wyeliminowania go z grona wspólników pozwanej spółki. Toczenie sporów korporacyjnych nie może jednak odbywać się za pomocą instrumentów prawa pracy, jak wypowiedzenie warunków pracy i płacy czy rozwiązanie stosunku zatrudnienia za lub bez wypowiedzenia, a drogą do zakończenia owych nieporozumień nie powinny być procesy przed sądem pracy. Nie jest też dostatecznym argumentem za nieuwzględnieniem żądania przywrócenia do pracy sugerowana przez Sąd Okręgowy możliwość ponownego rozwiązania przez pozwaną stosunku zatrudnienia z powodem. Oczywiście pracodawca może sięgnąć po tę instytucję prawa pracy, ale musi to uczynić w zgodzie z obowiązującymi przepisami, a w razie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków pracy i płacy – także w sposób uzasadniony.

Na marginesie wypada stwierdzić, że powołanie się przez skarżącego na unormowania art. 8 k.p. w aspekcie prawidłowości orzekania przez Sąd drugiej instancji o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy jest nieuzasadnione. Przepis ten stanowi o nadużyciu prawa podmiotowego, które może być przedmiotem zarzutu stawianego stronie stosunku pracy (pracownikowi dochodzącemu przywrócenia do pracy czy pracodawcy rozwiązującemu umowę o pracę). Kompetencja sądu do orzeczenia odszkodowania zamiast żądanej w pozwie restytucji stosunku zatrudnienia jest uprawnieniem procesowym. Nie można więc ocenić zastosowania przez sąd art. 45 § 2 (w związku z art. 56 § 2) k.p. przez pryzmat regulacji art. 8 k.p. Nie ma także podstaw do analizy – w kontekście tego przepisu - trafności podnoszonego przez stronę pozwaną zarzutu procesowego zawierającego

tezę o niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Twierdzenia te podlegają ocenie sądu i wyłącznie sąd pracy rozstrzyga o zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. , a więc o czynieniu użytku z wynikającego z tego przepisu prawa do orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy.

Chybiony okazał się również kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania (a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c.) w postaci zaprezentowanej przez skarżącego. Choć – jak wyżej wskazano – ocena niecelowości przywrócenia do pracy powinna mieć charakter kompleksowy i wynikać z całokształtu okoliczności ustalonych w sprawie na dzień zamknięcia rozprawy, to jednak nie można postawić Sądowi drugiej instancji zarzutu nieuwzględnienia w takiej ocenie faktu zawarcia umowy zobowiązującej do powstrzymania się byłego pracownika od określonej działalności konkurencyjnej. Czym innym jest pominięcie tej okoliczności w ujęciu procesowym, a czym innym odmienna od oczekiwań strony powodowej ocena istotności tego faktu dla zastosowania prawa materialnego (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.). Charakter prawny wzmiankowanej umowy nie jest przedmiotem rozpoznania w obecnej sprawie. Jest to kwestia otwarta, która może być źródłem roszczeń dochodzonych w innym postępowaniu, co dodatkowo skłania do ostrożnych ocen Sądu *meriti* z uwagi na art. 365 i art. 366 k.p.c. oraz ich wpływu na ewentualne dalsze spory toczące się (lub mogąca się toczyć) między tymi samymi stronami.

Podzielając zasadnicze zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]