



Sygn. akt III PK 115/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko S. P. Spółce z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w R.
z dnia 29 kwietnia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 27 listopada 2013 r. przywrócił powódkę B. K. do pracy u pozwanej S. P. Sp. z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i oddalił powództwo w zakresie nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz obciążył pozwaną kosztami postępowania. Natomiast Sąd Okręgowy

w R. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r. oddalił apelację pozwanej od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Rozstrzygnięcia zapadły w następującym stanie faktycznym: powódka B. K. została zatrudniona przez pozwaną S. P. sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, pierwotnie na stanowisku przedstawiciela medycznego, a od 2011 r. jako przedstawiciel medyczny-konsultant, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6.050,00 zł brutto. Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało promowanie powierzonych preparatów na obsługiwanym terenie wśród lekarzy i farmaceutów, jak również sumienne planowanie i raportowanie działań. W listopadzie 2011 r. powódka zaszła w ciążę i w związku z tym od końca stycznia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Do pracy powróciła w dniu 18 marca 2013 r. W 2011 r. powódka posiadała absencje chorobowe oraz zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem. W III cyklu 2011 r. pozwany zaplanował dla niej wzrost ilościowy sprzedaży na poziomie ponad 330%, co było niemożliwe do wykonania w świetle uwarunkowań rynkowych. W I cyklu 2012 r. powódka przepracowała efektywnie jedynie 1 miesiąc, albowiem po dniu 30 stycznia 2012 r. korzystała ze zwolnień chorobowych. W I cyklu 2013 r. (1 stycznia-30 kwietnia) powódka nie świadczyła pracy do dnia 18 marca 2013 r. Po zakończeniu tego cyklu osiągnęła wynik 61 na 84 miejsca. Pozwana, dokonując oceny jej pracy, nie uwzględniła czasokresu przebywania powódki na urlopie macierzyńskim, oceniając ją tak jak każdego pracownika pracującego przez cały cykl. Powódka zrealizowała wówczas plan na poziomie 101%. W latach 2011-2012 powódka pracowała w linii antybiotykowej. Wyniki w liniach, w których pracowała powódka były następujące: linia 1A - ranking C1 2013 - wynik TGT Achiev % C1/13 - dla R. 3 miejsce i 112%, a w C2A 2013-111,3%. Region B. - odpowiednio 94% i 86,60%. W linii 1B R. osiągnął 90% i 95,8%, a B. - 91% i 85,30%. W linii 2 R. zajął II miejsce z wynikami 139% i 132,8%, a B. - 101% i 86%. W linii 3 B. osiągnął 104% i 96%, a R. - 103% i 92,80%. Powódka w wyżej wymienionych liniach zajęła następujące miejsca: w linii 1A - 10 na 21, w linii 1B - 6 na 21, w linii 2 - 18 na 20 i w linii 3 - 10 na 20.

Pozwana spółka w połowie 2013 r. przechodziła reorganizację - w każdej linii sprzedażowej likwidowano po 12 etatów przedstawicieli medycznych. Z 82 terytoriów przedstawicielskich miało powstać 70. W części terytorium zarządzanej przez A. S. zlikwidowano w konsekwencji 3 terytoria i 12 etatów. Jedynie powódkę objęto wypowiedzeniem umowy o pracę. W dniu 20 czerwca 2013 r. zarząd pozwanej podjął uchwałę nr 5 o reorganizacji struktury F., a w § 3 tejże uchwały wskazano kryteria doboru pracowników, których stanowiska miały zostać zlikwidowane. Kryteriami tymi były: ocena roczna efektywności pracy za 2012 r., poziom indywidualnej realizacji bieżących celów, postawa zgodna z wartościami pozwanej (na podstawie oceny przełożonego); kryteria miały być rozpatrywane z uwzględnieniem elementu terytorialności. Tego samego dnia K. S. podpisała oświadczenie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, datowane na 24 czerwca 2013 r. Region powódki miał przestać istnieć - z dwóch regionów tworzonego jeden i tam, gdzie pracowały dotychczas 2 osoby, miała odtąd pracować jedna. Jednocześnie utworzono linię farmaceutyczną i aktualni pracownicy mogli aplikować na te stanowiska. W dniu 21 czerwca 2013 r. powódka wysłała do pozwanej pocztą elektroniczną oraz kurierem wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. - jako osoba uprawniona do urlopu wychowawczego w celu zapewnienia osobistej opieki nad dzieckiem. Do wniosku dołączyła oświadczenie ojca dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego. W poniedziałek 24 czerwca 2013 r. powódka stawiała się na umówioną rozmowę z S. O. i A. Z.-J. Powódce odczytano projekt rozwiązania z nią stosunku pracy za porozumieniem stron, na co nie wyraziła zgody. W tej sytuacji powódce odczytano podpisane przez K. S. w dniu 20 czerwca 2013 r. pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: likwidację stanowiska pracy - konieczność przeprowadzenia zmian organizacyjnych w strukturze zakładu pracy - w nowej organizacji zakładu pracodawca dokonuje zmniejszenia ilości pracowników zatrudnionych na stanowiskach odpowiadających stanowisku pracownicy. Zgodnie z nową organizacją działu, obowiązki powódki są rozdzielone i wykonywane przez pozostałych pracowników działu. Powódka w trakcie spotkania oświadczyła, że złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy. K. S. w rozmowie

telefonicznej potwierdziła, że wniosek taki dotarł do pozwanej, lecz nie został uwzględniony przez zarząd. W konsekwencji stosunek pracy stron uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2013 r.

W procesie oceny pracowników pozwanej typowanych do zwolnienia, co do zasady brany był pod uwagę okres bieżący, a gdy nie było to możliwe - wcześniejszy. Proces wskazania stanowisk do likwidacji trwał około miesiąca. W przypadku powódki uwzględniono jej ocenę roczną za 2011 r., skoro nie pracowała w 2012 r. i nie podlegała wtedy ocenie. Pozwana miała świadomość, że powódka pracowała w pierwszym cyklu 2012 r. przez 1 miesiąc oraz przez 1,5 miesiąca w pierwszym cyklu 2013 r. Te niepełne cykle przyjęto do oceny bieżącej i zestawiano z ocenami pracowników wykonujących pracę w pełnym cyklu. Powódka, oceniana i typowana do zwolnienia, była porównywana do P. K., K. O., P. M., D. Ł., I. P., z którymi spółka nie rozwiązała umów o pracę. Nie uwzględniono w ocenie pracy powódki danych za maj i czerwiec 2013 r.

Analizując prawidłowość dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p., Sąd drugiej instancji zauważył, że pracodawca w oświadczeniu z dnia 24 czerwca 2013 r. wskazał, iż bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. W dalszej części uzasadnienia oświadczenia pracodawca podkreślił, że powyższa decyzja wynika z konieczności przeprowadzenia zmian organizacyjnych w strukturze zakładu pracy i w nowej strukturze pracodawca dokonał zmniejszenia liczby pracowników zatrudnionych na stanowiskach odpowiadających stanowisku pracy zajmowanemu przez powódkę. Tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest zbyt ogólna i niejasna - nie odzwierciedla przyczyn, jakimi kierował się w rzeczywistości pracodawca zwalniając powódkę. Z jednej strony pracodawca stwierdza bowiem, że w zakładzie miała miejsce reorganizacja i związana z tym likwidacja stanowiska pracy powódki, a z drugiej strony wskazuje, iż jednak nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, lecz redukcja zatrudnienia w grupie przedstawicieli medycznych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwana w oświadczeniu tym nie odwołała się do uchwały nr 5 zarządu spółki z dnia 20 czerwca 2013 r., która dopiero stanowiła podstawę do przeprowadzenia zmian reorganizacyjnych w ramach

przedsiębiorstwa (zakładu pracy) prowadzonego przez S. P. Sp. z o.o. w W. Pozwana nie wskazała w oświadczeniu, jaki jest zakres reorganizacji i czy faktycznie obejmuje również powódkę oraz nie podała kryteriów jakimi, kierowała się przy rozwiązywaniu z stosunku pracy z powódką. Co do zasadności samego wypowiedzenia Sąd Okręgowy zaznaczył, że w niniejszej sprawie jako datę początkową procesu reorganizacji można uznać wyłącznie datę podjęcia uchwały nr 5 z dnia 20 czerwca 2013 r. Od tego momentu powinien biec proces wytypowania pracownika do zwolnienia. Powódkę zwolniono w czwartym dniu obowiązywania uchwały, przy czym pismo o wypowiedzeniu jej umowy o pracę zostało sporządzone w dniu podjęcia uchwały przez zarząd S. P. Sp. z o.o. Argumenty pozwanej dotyczące wcześniejszego planowania zmian i objęcia nimi powódki są o tyle bezzasadne, że nie odwołują się do żadnego wcześniejszego dokumentu, który potwierdzałby taki zamiar pracodawcy i wskazywałby na kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Prace te, jeżeli faktycznie były prowadzone, miały charakter poufny, wewnętrzny, nieostateczny i w żaden sposób nie mogły stanowić podstawy podjęcia działań wobec pracownika - z powołaniem się na wskazaną w oświadczeniu przyczynę. Dodatkowo Sąd drugiej instancji zaznaczył, że pracodawca nie zastosował się do kryteriów zwolnień wskazanych w uchwale zarządu, a przyjęte przez niego „własne” kryteria budzą wątpliwości. W szczególności uchwała zarządu spółki nakazywała brać pod uwagę między innymi ocenę roczną efektywności pracy za rok 2012 r., a także poziom indywidualnej realizacji bieżących celów. Wobec powódki nie zastosowano tego kryterium, a wzięto pod uwagę rok 2011. Powódka nie pracowała w 2012 r. z przyczyn usprawiedliwionych i nie mogła być poddana weryfikacji zgodnie z treścią wyżej wymienionej uchwały. Powyższe okoliczności przemawiają zatem za uwzględnieniem wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. roszczeń pozwu w zakresie przywrócenia do pracy.

Odnosząc się do kwestii możliwości zastosowania w niniejszym przypadku art. 45 § 2 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że przepis ten należy interpretować ściśle, a pozwana nie wykazała istnienia przesłanek uzasadniających odmowę przywrócenia powódki do pracy z uwagi na niemożliwość restytucji stosunku pracy.

Pozwana błędnie bowiem zakłada, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę podano wprawdzie taką przyczynę wdrożenia tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednakże dalsza jego część, jak również wyniki postępowania dowodowego wskazują, że na skutek zmian organizacyjnych nastąpiła jedynie redukcja zatrudnienia, a nie generalna likwidacja stanowiska pracy przedstawiciela handlowego - konsultanta i związana z tym rezygnacja z usług tej grupy pracowników. W konsekwencji, w niniejszej sprawie nie istnieją obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy, albowiem nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, lecz wyłącznie zmniejszono zatrudnienie.

Ustosunkowując się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 45 § 2 k.p. wskutek pominięcia wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań P. K. oraz uzupełniających zeznań A. Z.-J. oraz A. S. na okoliczność niecelowości przywrócenia powódki do pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena tychże wniosków dowodowych dokonana przez Sąd Rejonowy była prawidłowa, co więcej - podlegały one pominięciu przez ten Sąd również jako spóźnione na podstawie art. 217 § 2 k.p.c. Strona procesu powinna bowiem podać wszystkie twierdzenia i dowody już w pierwszym piśmie procesowym (ewentualnie w dalszych pismach, jeżeli przewiduje to zarządzenie sędziego). Wnioski dowodowe mogą być zaś składane niezależnie od zarządzenia sędziego. Nadto, stosownie do art. 3 k.p.c., strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Powyższa zasada miała wpływ na ocenę pominięcia wniosku dowodowego z mocy art. 217 § 2 i 3 k.p.c. Argumentacja pozwanej, iż działała stosownie do zarządzenia Sądu pierwszej instancji z dnia 29 września 2013 r. jest błędna. W zarządzeniu tym Sąd wyraził zgodę na złożenie pisma przygotowawczego ustosunkowującego się do repliki strony przeciwnej z dnia 2 września 2013 r. W piśmie tym nie były podnoszone okoliczności dotyczące celowości przywrócenia powódki do pracy. Również dotychczasowa argumentacja pozwanej odnosiła się do braku możliwości przywrócenia powódki do pracy (z uwagi na likwidację stanowiska pracy), a nie do braku celowości takiego orzeczenia

(z uwagi na ewentualne nielojalne zachowanie powódki). Pozwana powinna przedstawić nowe okoliczności i dowody na ich poparcie niezwłocznie po ich odkryciu. Wnioski te powinny więc zostać przedstawione przez pozwaną na rozprawie w dniu 2 października 2013 r. (w szczególności, iż A. Z.-J. oraz A. S. były wówczas przesłuchane przez Sąd Rejonowy w charakterze świadków). Późniejsze przedstawienie tych dowodów można ocenić zarówno jako spóźnione jak i zmierzające jedynie do zwłoki.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie polegające na uznaniu, że likwidacja stanowiska pracy nie stanowi przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy, z pominięciem ustalonych, terytorialnych zmian organizacyjnych połączonych z faktycznym zmniejszeniem stanu zatrudnienia; że nie ma on zastosowania w przypadku reorganizacji pracodawcy polegającej na redukcji zatrudnienia, a wyłącznie do generalnej likwidacji stanowiska przedstawiciela handlowego - konsultanta, a tym samym, że nie istnieją obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy; że zasada terytorialności, na którą wskazywała uchwała Zarządu Spółki z dnia 20 czerwca 2013 r., nie może stanowić o niemożliwości i niecelowości uwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, gdyż w przypadku organizacji wielokomórkowej konieczne jest porównanie pracowników typowanych do zwolnienia ze wszystkimi pracownikami pracodawcy, a nie jedynie do pracowników danej komórki, tym samym nie istnieją obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy; że nie istnieją obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy, podczas gdy restytucja stosunku pracy powódki wiąże się z koniecznością zwolnienia innego pracownika, a ponadto jest utrudniona z uwagi na daleko zaawansowane zmiany organizacyjne; 2/ art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 2 k.s.h., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na dokonaniu błędnej wykładni oświadczeń woli członków pozwanej Spółki zawartej w uchwale nr 5 z dnia 20 czerwca 2013 r., a w szczególności zwrotu „z uwzględnieniem terytorialności”, z pominięciem zamiaru osób podejmujących tę uchwałę, celu uchwały oraz okoliczności, w których została podjęta, jak również przyjętych w pozwanej Spółce zwyczajów. Ponadto skargę

oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego - art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w związku z 227 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz w związku z art. 382 k.p.c. i w związku z art. 45 § 2 k.p., przez pominięcie wniosków dowodowych zgłoszonych w apelacji i uznanie, że uprawnienie pozwanego do przedstawiania nowych okoliczności i dowodów na ich poparcie (dotyczących niecelowości przywrócenia powódki do pracy) powinno być zrealizowane przez przedstawienie owych okoliczności i dowodów na rozprawie w dniu 2 października 2013 r., a późniejsze ich powołanie w piśmie złożonym za zezwoleniem Sądu (7 października 2013 r.) podlega kwalifikacji jako spóźnione i zmierzające jedynie do zwłoki postępowania. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że rozpoznając powództwo B. K. o przywrócenie do pracy w pozwanej S. P. Sp. z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy o płacy, Sąd Rejonowy, a następnie Sąd Okręgowy stwierdziły, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę jest sprzeczne z przepisem art. 30 § 4 k.p. oraz nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i uznały za słuszne roszczenia pozwu wywodzone z tego ostatniego przepisu. Zważywszy, że pozwana w skardze kasacyjnej nie zarzuca naruszenia przez Sądy obydwu instancji żadnego z powyższych przepisów, a jedynie kontestuje niezastosowanie przy rozstrzyganiu sprawy art. 45 § 2 k.p. i nieorzeczenie o odszkodowaniu w miejsce dochodzonej przez powódkę restytucji stosunku pracy, przedmiotem sporu na etapie postępowania kasacyjnego pozostaje kwestia trafności decyzji Sądów o nieskorzystaniu z tegoż unormowania, i w tym kontekście - ocena słuszności tak sformułowanych i motywowanych zarzutów skargi. Poza kontrolą pozostaje przy

tym kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 2 k.s.h., skoro przepisy te nie stanowiły materialnoprawnej podstawy zaskarżonego wyroku, a z tym przepisami, które tę podstawę stanowiły (art. 45 § 1 k.p.) lub, zdaniem pozwanej, powinny stanowić (art. 45 § 2 k.p.), nie powiązano podnoszonej w skardze obrazy powołanych przepisów Kodeksu cywilnego i Kodeksu spółek handlowych.

Przechodząc do analizy pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego i procesowego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku warto przypomnieć, że według art. 45 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 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 ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” 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 „ustalą” 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 ustalą”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630) Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony, po to by mogły przedstawić one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, 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.

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

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, 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.). 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 jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, m.in.: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na tymże stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei 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, np. 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 podolać 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). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być 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). Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę 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).

Rozważając kwestię możliwości orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce żądanego przez powódkę przywrócenia do pracy u pozwanej, Sady obydwu instancji dokonały prawidłowej wykładni art. 45 § 2 k.p. i trafnie zdecydowały o jego niezastosowaniu.

Przede wszystkim słusznie wyeksponowano w motywach zaskarżonego wyroku fakt dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia łączącej strony umowy o

pracę zarówno z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie, jak i bez uzasadnionej przyczyny.

Trzeba pamiętać, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór

pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do

zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W rozpoznawanej sprawie pozwana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę powołując się na reorganizację zakładu, implikującą redukcję etatów, nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, czym naruszyła przepis (art. 30 § 4 k.p.). Jednocześnie te kryteria, które zastosowała, w powiązaniu z całokształtem okoliczności towarzyszących rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy potwierdzają słuszność tezy o braku uzasadnionej przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Należy przy tym podkreślić, że wprawdzie w świetle art. 45 § 1 k.p., w sytuacji, gdy powodem uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w tym trybie, nie jest konieczne szczegółowe analizowanie przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia, to jednak ustalenie przyczyn decyzji pracodawcy może okazać się niezbędne, gdy jednocześnie stanowią one okoliczność rzutującą na ocenę możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy.

W niniejszym przypadku pozwana przygotowała pisemne oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę już w pierwszym dniu obowiązywania uchwały zarządu spółki (stanowiącej podstawę dokonywanych zmian w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, określającej ich charakter i rozmiary oraz kryteria

doboru pracowników do zwolnienia), gdy dopiero rozpoczynał się trwający około miesiąca czasu proces oceny zatrudnionych osób i typowania ich do objęcia redukcją etatów. Racje mają zatem Sądy obydwu instancji powątpiewając w kierowanie się przez skarżącą zasadami wynikającymi z treści tej uchwały przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy. Pracodawca może wprawdzie w wyjątkowych sytuacjach, gdy jest to motywowane szczególnymi okolicznościami, odstąpić od przyjętych wcześniej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ale powinien przekonująco uzasadnić to odstępstwo, a zastosowane, w miejsce dotychczasowych, nowe kryteria oceny powinny być obiektywne i niedyskryminacyjne dla zwalnianego pracownika. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie - z uwagi na absencję chorobową związaną z ciążą oraz przebywanie na urlopie macierzyńskim – w miejsce określonych w uchwale zarządu spółki reguł oceny poszczególnych pracowników według rocznej efektywności pracy za 2012 r., ocenę powódki przeprowadzono na podstawie wyników osiągniętych przez nią w 2011 r., co rodzi wątpliwości odnośnie do obiektywizmu dokonanej analizy ze względu na fakt, iż w trzecim cyklu tego roku pozwana zaplanowała dla powódki wzrost ilościowy sprzedaży na poziomie ponad 330%, co było niemożliwe do wykonania w świetle uwarunkowań rynkowych. Nierealistyczne ustalenie przez pracodawcę zakresu obowiązków na danym stanowisku wypacza ocenę pracy zatrudnionej osoby. Z kolei w sytuacji, gdy powódka pracowała w pierwszym cyklu 2012 r. przez 1 miesiąc, a w pierwszym cyklu 2013 r. przez 1,5 miesiąca, przyjęcie tych cykli do bieżącej oceny powódki i zestawienie efektów jej pracy z osiągnięciami osób wykonujących pracę przez pełny cykl, a nadto nieuwzględnienie w analizie wyników powódki danych za maj i czerwiec 2013 r., dowodzi nie tylko braku obiektywizmu pozwanej w ocenie pracy powódki, ale nosi znamiona dyskryminacji. Taki sposób żonglowania przez pracodawcę danymi dotyczącymi efektywności pracy doprowadził do tego, że powódka została w rzeczywistości ukarana za długotrwałą nieobecność w zakładzie, i to nieobecność związaną z macierzyństwem. Nie można przy tym tracić z pola widzenia tego, że wypowiedzenia umowy o pracę dokonano w czasie, gdy powódka wystąpiła w trybie art. 186⁷ § 1 i 2 k.p. - jako osoba uprawniona do urlopu wychowawczego - z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy w celu zapewnienia osobistej opieki

nad dzieckiem. Z tej racji jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, gwarantowanej przepisem art. 186⁸ k.p. Uchylenie tej ochrony z mocy art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nie oznacza jednak braku po stronie pracodawcy obowiązku wnikliwego rozważenia sytuacji życiowej takiej pracownicy przy typowaniu jej - spośród innych osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach - do wypowiedzenia umowy o pracę.

Ta kumulacja nieprawidłowości w zastosowanym przez pozwaną sposobie zakończenia przedmiotowego stosunku pracy powinna zatem skłaniać do daleko idącej ostrożności w nieuwzględnieniu sprecyzowanych w pozwie roszczeń powódki. Opisane wadliwości decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu przedmiotowej umowy o pracę przemawiają zatem przeciwko zastosowaniu przepisu art. 45 § 2 k.p. w sytuacji, gdy nie doszło do likwidacji zakładu pracy, ani likwidacji wszystkich stanowisk przedstawiciela handlowego - konsultanta (oznaczającej rezygnację pracodawcy z usług tej kategorii pracowników), a jedynie dokonano redukcji zatrudnienia w tej grupie zawodowej, w ramach której nieprawidłowo wytypowano powódkę do zwolnienia. Nie zachodzi zatem sugerowana przez skarżącą niemożliwość restytucji łączącego strony stosunku pracy. Skarżąca wdając się w spór sądowy zainicjowany odwołaniem powódki od przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę, powinna liczyć się z możliwością przegrania sprawy i koniecznością ponownego zatrudnienia zwolnionej pracownicy na dotychczasowych warunkach.

Pozostaje rozważyć istnienie drugiej z wynikających z komentowanego przepisu przesłanek orzekania o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, tj. niecelowości owego przywrócenia z uwagi na zarzucane w skardze kasacyjnej nielojalne zachowanie powódki. W tym zaś zakresie z kasacyjnym zarzutem naruszenia materialnoprawnego przepisu art. 45 § 2 k.p. skarżąca łączy zarzut obrazy przepisów postępowania, tj. art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w związku z 227 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz w związku z art. 382 k.p.c., przez pominięcie przez Sądy obydwu instancji - jako spóźnionych i

zmierzających do zwłoki - wniosków dowodowych zgłaszanych przez pracodawcę dla wykazania powyższej okoliczności.

Odnosząc się do tak sformułowanych zarzutów procesowych wypada zauważyć, że na gruncie postępowania cywilnego realizacji postulatów szybkości (przyspieszenia) postępowania służy zasada koncentracji (skupienia) materiału procesowego, tj. materiału faktycznego i dowodowego. Zasada ta dotyczy kwestii, w jakim czasie materiał ten powinien być zgromadzony w postępowaniu. Występują dwa systemy koncentracji materiału procesowego, a mianowicie system prekluzji, polegający na tym, że ustawa w sposób wyraźny określa termin (moment), do którego można gromadzić materiał procesowy, a po upływie którego gromadzenie tego materiału jest niedopuszczalne oraz system dyskrejonalnej władzy sędziego, polegający na tym, iż o czasowych granicach gromadzenia materiału procesowego decyduje sąd, od którego oceny zależy uznanie, czy strona powołała materiał procesowy we właściwym czasie, czy też uczyniła to zbyt późno.

Regulacją zapewniającą koncentrację materiału procesowego, opartą na zasadzie dyskrejonalnej władzy sędziego, jest m. in. zastosowany przez Sąd pierwszej instancji przepis art. 217 k.p.c. Przepis ten w jego nowym brzmieniu utrzymuje zasadę, że strony mogą przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej (§ 1), ale jednocześnie norma ta przewiduje, iż sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub uwzględni spóźnione twierdzenia i dowody nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo wystąpią inne wyjątkowe okoliczności (§ 2), nadto sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (§ 3). W świetle regulacji art. 217 k.p.c. zasadą jest zatem możliwość powoływania przez stronę okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy. Zasadę tę potwierdza art. 316 § 2 k.p.c., stanowiąc, że rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu. Strona może zatem wystąpić z wnioskiem o otwarcie rozprawy i zgłosić nowe fakty i środki dowodowe, ale tylko wtedy, gdy przed

zamknięciem rozprawy nie wiedział o ich istnieniu. Zamknięcie rozprawy oznacza też w zasadzie utratę prawa do zgłaszania przez stronę faktów i dowodów mogących mieć wpływ na podstawę faktyczną wyroku, poza nowymi faktami i dowodami w rozumieniu art. 381 k.p.c., a więc takimi, których strona nie mogła powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba przedstawienia tego materiału procesowego wynika później.

Przepis art. 217 § 2 k.p.c. nakłada na sąd obowiązek każdorazowej oceny, czy przedstawione przez stronę twierdzenia i dowody powinny być powołane wcześniej, czy też nie, a zatem w pierwszej kolejności, czy w ogóle doszło do opóźnienia, zaś ocena ta powinna być uwarunkowana tym, czy strona mogła ze względu na naturalny bieg procesu powołać owe twierdzenia i dowody z uwagi na ich łączność z materiałem poprzednio zaprezentowanym. Zastosowanie przez sąd rygoru pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów wymaga jednak wykluczenia zaistnienia chociażby jednej z dalszych przesłanek, o jakich mowa w tym przepisie, a których spełnienie sprawia, że mimo opóźnienia w przedstawieniu materiału procesowego nie można go nie uwzględnić. Owymi przesłankami są zaś brak winy (w jakiegokolwiek jej postaci) strony w niepowołaniu materiału procesowego we właściwym czasie, brak zwłoki w rozpoznaniu (a więc sytuacja, gdy mimo uwzględnienia spóźnionych twierdzeń lub dowodów nie następuje zakłócenie dalszego trwania postępowania w tym sensie, że nie spowoduje ono jego wydłużenia, nie stworzy ryzyka konieczności powtórzenia przeprowadzonych czynności dowodowych bądź możliwości zgłoszenia przeciwdowodu przez stronę przeciwną) oraz wystąpienie wyjątkowych okoliczności (np. gdy istnieje podstawa do przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu). Z kolei art. 217 § 3 k.p.c. w ramach dyskrecjonalnej władzy sędziowskiej sytuuje także możliwość pominięcia twierdzeń i dowodów zgłaszanych dla zwłoki lub gdy okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Nie można więc pominąć twierdzeń i dowodów, jeśli dana okoliczność nadal budzi wątpliwości sądu lub jeśli ocena dotychczasowych dowodów prowadzi, w przekonaniu sądu, do wniosków niekorzystnych dla strony powołującej dalsze dowody. Sytuacja taka nie zachodzi, gdy strona usiłuje dowodzić istotnego dla sprawy twierdzenia, które zostało już na jej korzyść wykazane dotychczasowymi dowodami, albo gdy proponowana przez stronę teza

dowodowa jest nieistotna dla rozstrzygnięcia sprawy, albo proponowany środek dowodowy jest nieprzydatny do jej udowodnienia. Natomiast twierdzenia i dowody są powoływane dla zwłoki, jeżeli nie dotyczą okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy lub dotyczą okoliczności między stronami niespornych, a także jeśli okoliczności sporne zostały już uzgodnione między stronami. Ocena ta zależy od tego, jak rozumiane są normy prawa materialnego, jakie mogą zostać zastosowane w sprawie. Innymi słowy, to prawo materialne wyznacza krąg niezbędnych, istotnych okoliczności faktycznych, które po udowodnieniu określają zakres niezbędnych ustaleń, i ma decydujące znaczenie dla oceny, czy określone twierdzenia - jako przedmiot dowodu - mają wpływ na treść orzeczenia.

Wracając na grunt niniejszej sprawy wypada zgodzić się z tezą skarżącej, że z uwagi na to, iż okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 45 § 2 k.p.c. mogą zaistnieć także po rozwiązaniu stosunku zatrudnienia, w trakcie trwania procesu z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, strona może podnosić je w dalszych fazach postępowania sądowego. Trzeba jednak rozważyć, czy czyni to w czasie właściwym z uwagi na przebieg procesu.

W przedmiotowym przypadku, nawet jeśli niełojalne zachowanie powódki wobec pozwanej nastąpiło po ustaniu łączącego strony stosunku pracy, nie oznacza to, że skarżąca mogła zwlekać z powołaniem tej okoliczności - jako przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. - aż do zamknięcia rozprawy przed Sądem pierwszej instancji. Potrzeba wskazania faktów mogących mieć - w świetle tegoż przepisu - wpływ na ostateczny wynik sporu, istnieje bowiem od momentu zawiśnięcia sprawy, a w razie ich zaistnienia dopiero w toku postępowania, czasem właściwym - z punktu widzenia przebiegu procesu - dla ich powołania i wykazania przy pomocy wnioskowanych dowodów, jest okres przypadający niezwłocznie po ujawnieniu przez stronę tego materiału procesowego. Skarżąca nie wykazała zaś, a nawet nie sugerowała, by o wspomnianej niełojalności powódki dowiedziała się dopiero po rozprawie przed Sądem Rejonowym w dniu 2 października 2013 r., na której przeprowadzono dowód z zeznań świadków zawnioskowanych przez skarżącą do ponownego przesłuchania. Nie powołała też żadnych okoliczności mających wyłączyć jej winę w spóźnionym przedstawieniu tegoż materiału procesowego, poza przeświadczeniem, że skoro wyznaczono kolejny termin

rozprawy pierwszoinstancyjnej na dzień 20 listopada 2013 r., to zgłoszenie nowych wniosków dowodowych w piśmie z 7 października 2013 r. nastąpiło we właściwym czasie, a uwzględnienie tych dowodów i nie spowoduje zwłoki w postępowaniu. Tymczasem zwłoka taka nastąpiłaby, skoro zachodziła konieczność wzywania i ponownego przesłuchiwania świadków, a także prawdopodobieństwo powołania przez powódkę przeciwdowodów dla podważenia twierdzeń strony pozwanej. Materiał procesowy zaprezentowany we wspomnianym piśmie z 7 października 2013 r. podlegał zatem pominięciu w przez Sąd Rejonowy w trybie art. 217 § 2 k.p.c. Tym bardziej nie stanowił on nowych faktów i dowodów w rozumieniu art. 381 k.p.c., których strona nie mogła powołać w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, albo których potrzeba powołania powstała później. Nade wszystko jednak rację ma Sąd Okręgowy zauważając, że owe fakty i dowody podlegały pominięciu także z mocy art. 217 § 3 k.p.c., jako powołane dla zwłoki. Trzeba bowiem zadać sobie pytanie, czy w świetle prawidłowo zinterpretowanego przepisu prawa materialnego, jakim jest art. 45 § 2 k.p., okoliczności mające podlegać wykazaniu za pomocą tychże dowodów, wypełniały hipotezę normy prawnej zawartej w tym przepisie i implikowały skutek wynikający z dyspozycji tej normy. Otóż zdaniem Sądu Najwyższego, nie upoważnia do uznania niecelowości przywrócenia do pracy zachowanie pracownika - stanowiące, zdaniem skarżącej, przejaw nielojalności wobec pracodawcy - polegające na poinformowaniu przez powódkę klientów spółki, z którym kontaktowała się reklamując produkty firmy, o fakcie zwolnienia jej z pracy po kilku latach zatrudnienia u pozwanej i po powrocie z urlopu macierzyńskiego. O nielojalności pracownika, podważającej zaufanie pracodawcy i uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie danej osoby, można byłoby mówić wtedy, gdyby powódka rozpowszechniała nieprawdziwe informacje dotyczące działalności spółki i szkodzące jego wizerunkowi, albo ujawniała dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Nie ma natomiast takiego charakteru poinformowanie znajomych osób o zakończeniu stosunku pracy w przykrych dla pracownika okolicznościach, w jakich ono nastąpiło. Jeśli coś miałoby zaszkodzić wizerunkowi pozwanej, to sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę (bez uzasadnionej przyczyny, przy zastosowaniu nieobiektywnych i dyskryminacyjnych kryteriów doboru do zwolnienia), dokonanego wobec wieloletniej pracownicy, objętej szczególną

ochroną stosunku pracy z tytułu macierzyństwa. Wnioskowane przez skarżącą dowody, mające wykazać tak rozumianą nielojalność powódki jako okoliczność uzasadniającą odstąpienie od orzeczenia restytucji stosunku pracy, zmierzały zatem do zwłoki w postępowaniu sądowym w rozumieniu art. 217 § 3 k.p.c.

Nie podzielając zarzutów podnoszonych w ramach obydwu podstaw kasacyjnych, Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.