



Sygn. akt III PSKP 61/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.
z dnia 30 grudnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z., wyrokiem z dnia 25 marca 2019 r., zasądził od
Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w B. na rzecz M. W. kwotę 10.206

zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przywrócenie do pracy powódki nie było zasadne z racji naganego postępowania pracownika, który negował polecenia pracodawcy oraz dezorganizował pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, cechy charakterologiczne powódki uniemożliwiają podporządkowanie się kierownictwu Stacji. Powódka jest osobą roszczeniową i ma trudności w nawiązaniu zgodnej współpracy z przełożonymi i innymi pracownikami.

Sąd Okręgowy w Z., wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r., oddalił apelację pracodawcy. Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia, że w ciągu ostatnich lat doszło do zaostrzenia się konfliktu między powódką a jej przełożoną (J. S. oraz dyrektorem G. D. L.), bowiem pracownica kwestionowała polecenia przełożonej, zarzucając jej niekompetencję. Tym samym dochodziło do dezorganizacji pracy, co przełożyło się na wyniki innych pracowników.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, sposób ustalenia stanu faktycznego odpowiadał regule swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), zaś podniesione w apelacji zastrzeżenia zmierzały wyłącznie do polemiki z tym materiałem. Powódka od chwili, gdy przestała pracować na stanowisku kierowniczym pozostawała w konflikcie z przełożoną, okazywała postawę roszczeniową, krytykowała i oceniała negatywnie innych pracowników, a z racji wykonywania pracy w zespole tego rodzaju postawy nie były do zaakceptowania.

Sąd Okręgowy odwołał się do art. 56 § 1 k.p., wskazując także, że sąd pracy może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wówczas sąd orzeka o odszkodowaniu. Naturalnie szczególna ochrona stosunku pracy (art. 39 k.p.) odnosi się do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a z powódką nie rozwiązano umowy o pracę w tym trybie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, Legalis nr 1714875) wskazano, że sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). W realiach przedmiotowej sprawy restytucja stosunku pracy byłaby niecelowa, skoro

zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzelenie u innych zatrudnionych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87). Pracownik przy wykonywaniu swoich obowiązków powinien postępować zgodnie z dobrymi obyczajami, zaś powódka miała trudności w nawiązywaniu zgodnej współpracy z przełożonymi i innymi pracownikami, co stało się widoczne po przeniesieniu jej na inne stanowisko. Pozostali pracownicy czuli się obserwowani, krytykowani i oceniani pejoratywnie przez powódkę, co wpływało negatywnie na atmosferę i pracę całej Stacji. Zaakceptowanie przywrócenia powódki do pracy w tych okolicznościach skutkowałoby powstaniem kolejnych sporów. Dlatego też Sąd Okręgowy, odwołując się do art. 8 k.p., orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powódki, podnosząc naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 379 pkt 5 w związku z art. 321 § 1 k.p.c., przez nagłą zmianę podstawy prawnej oceny roszczenia powódki i zastosowanie z urzędu art. 8 k.p., pozbawiając pracownika możliwości zgłoszenia twierdzeń bądź wniosków w kierunku odparcia tego zarzutu; 2) art. 217 k.p.c. w brzmieniu sprzed wejścia w życie art. 1 pkt 79 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469) zmieniającej k.p.c. z dniem 7 listopada 2019 r., polegające na naruszeniu prawa powódki do wysłuchania w zakresie szeregu jej twierdzeń i zarzutów zawartych w apelacji, co miało istotne znaczenie w kontekście błędnego zastosowania przez Sąd art. 8 k.p.; 3) art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., polegające na braku wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku: a) szeregu istotnych argumentów, takich jak (-) czy zachowania powódki Sąd uznał za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, czy też za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; (-) za sprzeczne z jakimi zasadami współżycia społecznego sąd uznał zachowania powódki i dlaczego odniósł to do zawiadamiania instytucji o nieprawidłowościach w Stacji, czy zainicjowania dwóch legalnych procesów, z których jeden zakończył się uwzględnieniem roszczenia powódki; (-) jakie stanowisko skarżącej w procesie przemawia przeciwko przywróceniu jej do pracy, i dlaczego było ono naganne; b) dlaczego nie są trafne podniesione w apelacji argumenty dotyczące błędnego ustalenia faktów, że konflikt

z powódką wywołała pozwana i to ona go podsycala, przekazując pracownikom nieprawdziwe informacje o działaniach powódki, której działania miały charakter legalny i były podyktowane interesem publicznym.

Skarżący podniósł też naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

(-) art. 8 k.p. w sytuacji, gdy sąd nie ustalił, czy zachowania powódki były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, czy też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a jeżeli tak, to z jakimi zasadami, a nadto skoro powódka znajdowała się w dacie wypowiedzenia w okresie ochronnym (art. 39 k.p.) i nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), zaś pracodawca wywołał konflikt i rozpowszechniał wśród pracowników nieprawdziwe informacje na temat powódki; (-) art. 45 § 2-3 w związku z art. 56 § 2 k.p., polegające na odmowie przywrócenia do pracy powódki jako niecelowego w sytuacji jej ochrony na gruncie art. 39 k.p.

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należy wyraźnie zaznaczyć, że wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła wyłącznie powódka. Dlatego też przedmiotem sporu w toku postępowania apelacyjnego była tylko kwestia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego o roszczeniu alternatywnym do żądania pozwu (zasądzeniu odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy). Ten sam problem występuje w postępowaniu kasacyjnym, co w znacznej mierze wpływa na ocenę podniesionych argumentów.

Zarzut nieważności postępowania (art. 379 pkt 5 w związku z art. 321 § 1 k.p.c.) nie jest trafny. Przede wszystkim proces cywilny nie jest postępowaniem tak sformalizowanym, jak proces karny w zakresie możliwości zakwalifikowania czynu według innego przepisu prawnego. W postępowaniu cywilnym powód nie ma

obowiązku wskazywania podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, co stanowi realizację zasady *iura novit curia*. Z kolei specyfika postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy wyraża się tym – co prawda wyjątkowo – że może ono zakończyć się innym werdyktem niż oczekuje tego strona powodowa. W takim wypadku nie dochodzi do ziszczenia się sytuacji opisanej w art. 321 § 1 k.p.c. (orzeczenie ponad żądanie, bo faktycznie sąd orzekł mniej niż domagał się pracownik). W judykaturze wyjaśniono funkcję art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz wskazano, jakie okoliczności uzasadniają odwołanie się do tej normy. Z dorobku orzeczniczego wynika, że chodzi o sytuacje, w których w danej instancji, strona nie mogła, wbrew swej woli, brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2020 r., I PK 249/18, LEX nr 3008444 i powołane tam orzecznictwo). Z takim deliktem nie mamy do czynienia w sprawie.

Kolejne normy prawa procesowego zostały zrekonstruowane ułomnie. Po pierwsze, skarga kasacyjna służy od orzeczenia sądu drugiej instancji, co wymusza przywołanie tych przepisów postępowania, które są dedykowane temu sądowi. Tymczasem skarżący traci ten walor z pola widzenia i powołuje się na art. 217 k.p.c. (w brzmieniu sprzed wejścia w życie noweli z dnia 4 lipca 2019 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 1469) oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. bez jednoczesnego odwołania się do art. 391 § 1 k.p.c. To już samo w sobie pozwala wyrzucić poza nawias problematykę naruszenia przepisów postępowania, zwłaszcza, że art. 217 k.p.c. został przywołany *in gremio*, bez należytej staranności, jaka powinna towarzyszyć środkowi zaskarżenia złożonemu przez profesjonalistę, zaś rola i znaczenie przepisu wskazującego na treści, jakie powinno zawierać uzasadnienie została dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020). Po zmianie jednostek redakcyjnych w k.p.c., nie otwiera się podstawa do odmiennego spojrzenia na rolę i znaczenie pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia. Nadal przez jego pryzmat nie ocenia się trafności wyrażonego tam poglądu, lecz sprawdza się, czy zaskarżone orzeczenie poddaje się kontroli kasacyjnej. Kończąc omawianie procesowej części skargi

kasacyjnej, należy przypomnieć, że ten etap postępowania nie służy kontestowaniu oceny wyników postępowania sądowego, bo Sąd Najwyższy wiąże ustalony stan faktyczny (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Stąd cały wysiłek włożony w próbę wykazania, że konflikt leżał po stronie pracodawcy, a działania powódki były legalne i leżały w interesie publicznym, nie może przynieść spodziewanego rezultatu.

Przechodząc do kwestii prawa materialnego, raz jeszcze należy zwrócić uwagę na oś postępowania. Przede wszystkim już Sąd pierwszej instancji oparł rozstrzygnięcie na żądaniu alternatywnym, dopatrując się niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Z tym poglądem nie zgodziła się skarżąca, podnosząc w apelacji argumenty mające dowodzić o konieczności korekty orzeczenia i restytucji zatrudnienia, w tym także z uwagi na ochronę z art. 39 k.p. Taki układ oznacza, że od początku w sprawie sporne było, czy istnieją podstawy do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Siłą rzeczy proces koncentrował się w obrębie pojęć otwartych i niedookreślonych (niecelowość przywrócenia do pracy), wymuszając jednocześnie określony kierunek postępowania dowodowego, skoro art. 45 § 2 k.p. (do którego odsyła art. 56 § k.p.) obliuguje do ustalenia okoliczności sprzeciwiających się przywróceniu do pracy. Ten obowiązek dostrzegł Sąd Najwyższy, a w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416), wskazał, że wymaga to od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Kryteriów oceny niecelowości uwzględnienia żądania pracownika 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.

Skarżący idzie dalej i akcentuje, że sąd powinien uprzedzić pracownika o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p., tak by mógł on przedstawić swoje stanowisko co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Faktycznie w orzecznictwie istnieje ugruntowane w tej mierze stanowisko (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 czerwca 2010 r.,

II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518; z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 66/16, LEX nr 2290355; z dnia 24 października 2017 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746). Jednak te poglądy zostały wyrażone w sytuacji, gdy sąd pierwszej instancji przywrócił pracownika do pracy, a sąd drugiej instancji zmienił to orzeczenie i orzekł o odszkodowaniu. Tymczasem sekwencja wydarzeń w analizowanym sporze była inna. Sąd Rejonowy oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i orzekł o odszkodowaniu, zaś apelacja, powołując się na art. 233 § 1 k.p.c. i 45 § 2 k.p., zmierzała do wykazania racji przemawiających za przywróceniem do pracy. Tego typu sytuację również wyjaśniono w judykaturze. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17 (LEX nr 2586265) wyraził pogląd, że jeśli strony znają stanowisko sądu pierwszej instancji a powód (pracownik) ma możliwość odniesienia się do tej kwestii w apelacji i postępowaniu drugoinstancyjnym, to kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. wsparty wywodem, że sąd zastosował ten przepis bez uzyskania stanowiska stron co do niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, bez wymaganej aktywności w tym zakresie strony pozwanej (pracodawcy) i bez uprzedzenia o możliwości zastosowania tego przepisu, samodzielnie poszukując argumentów przemawiających za niecelowością dalszego zatrudniania pracownika, nie jest uzasadniony (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 1/19, LEX nr 3277301).

Innymi słowy, powódka nie została zaskoczona rozwojem sytuacji i nie chodzi tu tylko o sam wyrok, lecz także przebieg postępowania sądowego. W jego toku osobowe źródła dowodowe ujawniały skalę różnic między stronami umowy o pracę. O wadze tej okoliczności wiedziała powódka, bowiem przedstawiała przeciwdowody i na nie (między innymi zeznania: Ł. Ł., K. M., M. W., W. Z.) powoływała się w apelacji, twierdząc, że zostały wadliwie ocenione. Stąd od początku spór obejmował zagadnienie możliwości przywrócenia pracownika do pracy. O kierunku postępowania świadczą nie tylko wnioski i zarzuty formalne zgłoszone przez strony (ich pełnomocników), lecz także tezy dowodowe, na jakie okoliczności sporne były przeprowadzane dowody. Pierwotnie strona powodowa (k-41) zmierzała do zawężenia postępowania i badania wyłącznie zachowania terminu przez pracodawcę w odniesieniu do momentu rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia, zaś w piśmie z dnia 28 marca 2018 r. (k-51) podniesiono, że w przypadku uznania możliwości zastosowania w sprawie art. 45 § 2 k.p. konieczne jest przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków oraz dokumentów (lista obecności, lista wyjść z pracy). Kolejny wniosek dowodowy strona powodowa złożyła w dniu 17 kwietnia 2018 r. (k-54), zaś w piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2018 r. (k-64) zmierzała do wyjaśnienia, czy istniejący konflikt między powódką a pracodawcą wyklucza możliwość dalszej współpracy oraz kto go wywołał i z jakich przyczyn. W tym też kierunku postępowanie dowodowe (k-58) prowadził Sąd pierwszej instancji, weryfikując, czy istnieje konflikt między stronami, a jeśli tak to jakie są jego przyczyny.

Przedstawione powyżej okoliczności przeczą stanowisku wyrażonym w skardze kasacyjnej, że powódka została zaskoczona rodzajem rozstrzygnięcia.

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260), zaś brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe, jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). Ten obraz należy odnieść do konkretnej sytuacji w określonym stanie faktycznym sprawy, bo on wiąże Sąd Najwyższy. Dlatego *ad casum* nie może wnioskować, że przyczyna konfliktu była inna niż ustalił to Sąd drugiej instancji.

Idąc dalej, podstawy do zastosowania art. 45 § 2 (art. 56 § 2 k.p.) mogą przebiegać dwutorowo. Po pierwsze, będzie to miało miejsce w razie podniesienia takiej okoliczności przez pracodawcę, po drugie w trybie przewidzianym w art. 232 zd. 2. k.p.c. (sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę), kiedy to ustala się fakty (istnienie albo brak przyczyny do rozwiązania umowy o pracę) i podczas tego procesu na jaw wychodzą okoliczności wskazujące na przeszkodę orzeczenia zgodnie z żądaniem pracownika. Zwykle ma to miejsce podczas gromadzenia osobowych źródeł dowodowych, których waga – z racji zasady bezpośredniości

(art. 235 k.p.c.) – pozwala, przy zastosowaniu zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), uzyskać najbardziej miarodajne rezultaty. Za pomocą tego rodzaju dowodu można odtworzyć zarzewie konfliktu, jego przebieg, ewentualne przyczyny eskalacji, próby jego załagodzenia, postawy osób uczestniczących w sporze, zwłaszcza czy podjęły kroki koncyliacyjne, dążąc do zakończenia sporu oraz czy ewentualne przeszkody w przywróceniu pracownika do pracy mają charakter trwały, czy też przemijający i jaki jest ich wydźwięk w środowisku pracy. Dodatkowo można podkreślić, że za pomocą osobowych źródeł dowodowych można zbadać nie tylko interesujące sąd aspekty na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz także na dzień wyrokowania, co ułatwia prognozę na przyszłość w strefie trwałości konfliktu i potencjalnie nieodwracalnych jego skutków (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153; z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 259/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 156).

Również istotne jest oddzielenie sfery związanej z główną przyczyną rozwiązania umowy o pracę i okoliczności przemawiających za wykorzystaniem klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy. Wynika to z tego, że regulacje z art. 56 § 1 i 2 k.p.c. nie dotyczą tego samego, czyli to co wpraw sąd ocenia jako niezasadną przyczynę rozwiązania umowy nie powinno składać się na okoliczność prowadzącą do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2017 r., III PK 126/16, LEX nr 2390688). Poszukiwanie paradygmatu postępowania skłania do przedstawienia dotychczasowego dorobku judykatury w kontekście możliwości zastosowania klauzuli generalnej z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p. Nie jest to zadanie trudne, gdyż dorobek na tym tle jest bogaty (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia: 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2016 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552; z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265 i z dnia 20 marca 2019 r., I PK 266/17, LEX nr 2638584). Wspólnym mianownikiem jest obawa, że dalsze naganne zachowanie pracownika (kategoria zachowania przyszłego) może mieć umocowanie w zdarzeniach przeszłych. Dopiero swoista indukcja otwiera odpowiedni fundament do twierdzenia, że groźba przyszłych naruszeń obowiązków pracowniczych przemawia za niecelowością

przywrócenia pracownika do pracy. Stąd zasadne jest ustalenie czy powrót pracownika do pracy zaostrzyłby istniejący konflikt i nie sprzyjał współpracy załogi z uwagi na jego głębię oraz liczbę jego uczestników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 784, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11 (LEX nr 1001274) zasygnalizowano, że pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe.

Z drugiej strony można zwrócić uwagę, że przy ocenie celowości przywrócenia pracownika do pracy należy mieć na uwadze interes pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, LEX nr 218527). W wypadku, gdy pracodawca wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Można dodać, że w takim przypadku zasądzenie odszkodowania, zamiast żądanego przywrócenia do pracy, może nastąpić zasadniczo tylko w razie stwierdzenia niemożliwości przywrócenia do pracy, zaś stwierdzenie samej niecelowości przywrócenia nie jest wystarczające (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00 (OSNP 2003 nr 18, poz. 427).

Podsumowując, w każdym przypadku niezbędne jest uwzględnienie sumy argumentów, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PK 144/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 225).

Z perspektywy przedmiotowej sprawy nie można jednak automatycznie wybrać jednej z przedstawionych linii orzeczniczych. Zasadniczo dotychczasowy dorobek judykatury dotyczył sytuacji konfliktowych w środowisku pracy, w którym przyczyna sporu wywodziła się z zachowania jednej ze stron stosunku pracy.

Tymczasem na kanwie przedmiotowej sprawy geneza konfliktu ma głębsze źródła. Chodzi o reakcję pracownika, po przeniesieniu go na inne stanowisko pracy (utrata stanowiska kierowniczego). Zmiana stanowiska pracy (na niższe) mieści się w kompetencji pracodawcy i nie powinna promieniować na relacje horyzontalne z innymi osobami wykonującymi pracę, niezależnie od tego czy tego rodzaju zdarzenie uzyskało aprobatę (nie uzyskało) w opinii osoby zainteresowanej. Przecież wykonywanie pracy podporządkowanej samo w sobie zakłada zwierzchnie władztwo pracodawcy, w tym także prawo do jednostronnej modyfikacji warunków pracy i płacy.

Nie można tracić z pola widzenia profilu pracodawcy, który w sprawie działań na podstawie ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 195). Organy tej instytucji (na przykład państwowy powiatowy inspektor sanitarny) klasyfikuje się (art. 10 tej ustawy) do grona organów rządowej administracji zespolonej w województwie. Nadto pracownicy Inspekcji z uwagi na powierzone im zadania z zakresu zdrowia publicznego pełnią szczególną rolę związaną z przeciwdziałaniem bezpośredniemu sprawowaniu zagrożeń dla życia i zdrowia ludzkiego. Stąd w doktrynie określa się ich mianem „policji administracyjnej” (zob. M. Kaczocha: Ustawa o Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Komentarz, LEX 2017). To zaś pozwala wnioskować, że w sferze publicznej nie ma miejsca na własne interesy, które mogą być zarzewiem konfliktów między pracownikami, zaś od współpracowników (i przełożonych także) wymaga się umiejętności pracy w grupie, co zmusza do szerszego postrzegania rzeczywistości, w tym także aprobaty do wykonywania określonego rodzaju poleceń. Ponadto w tego rodzaju służbie nie ma także miejsca na okazywanie lekceważących postaw względem innych osób, niezależnie do stopnia własnych racji i przekonania o słuszności swego stanowiska, gdyż osobowości pracowników, ich etyka powinny zmierzać do krzewienia pozytywnych wzorców, tak by mogły stanowić matrycę do wykorzystania w innych sektorach działalności publicznej. Dlatego wymagana jest umiejętność koncyliacyjnego rozwiązywania problemów, tak by w toku prowadzonych postępowań i wydawanych decyzji ich uczestnicy „nie byli świadkami sporów wewnątrz zakładu pracy” polegających na negowaniu kompetencji innych pracowników i przełożonych. Nie chodzi tu oczywiście, by

podmioty skupiające wielu pracowników stanowiły monolit, lecz by różnice zdań i ocen nie stanowiły zewnętrznego problemu, nie wykluczały woli dobrej i merytorycznej pracy, czy też w końcu przyczyniały się do dezorganizacji pracy, zwłaszcza że realizacja obowiązków pracowniczych może polegać na kontaktach interpersonalnych, które stanowić będą podstawę oceny pracownika.

W tym stanie rzeczy weryfikacja przesłanek usadowionych w art. 45 § 2 k.p. może przesunąć się w stronę powinności sądu, by *per saldo* nie doszło do sytuacji, w której skorzystanie z prawa powrotu do pracy mogłoby być uznane za nadużycie prawa podmiotowego. Podjęcie takiej inicjatywy nie może być przez stronę skutecznie negowane w postępowaniu kasacyjnym, jeśli okoliczności sporu – a tak było w sprawie – usprawiedliwiają dopuszczalny minimalny standard aktywności sądu powszechnego.

Jednak na tym nie kończy się kwestia prawna, lecz do wyjaśnienia pozostaje jeszcze jedna wiązka problemów. Otóż – co akcentuje skarga kasacyjna - po stronie pracownika występują innego rodzaju wartości chronione prawem (tu ochrona przed wypowiedzeniem z art. 39 k.p.). O ile ma rację Sąd Okręgowy, że ochrona z art. 39 k.p.c. stosuje się do wypowiedzenia umowy o pracę, a w sprawie nie doszło do ustania zatrudnienia w tym trybie, o tyle nie można skwitować jednym zdaniem, iż szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. nie ma znaczenia w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie jednolicie prezentuje stanowisko, że możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p., nie pozostaje bez wpływu na ocenę roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę (zob. zamiast wielu wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761; z dnia 2 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37). Zatem możliwość orzeczenia o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy będzie zasadna, gdy

dochodzenie roszczenia o przywrócenie do pracy zostanie zakwalifikowane, w konkretnej sytuacji, jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., czyli wówczas, gdy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 419).

Wykorzystanie art. 8 k.p. przez Sąd drugiej instancji jest kontestowane w skardze kasacyjnej, bowiem Sąd Okręgowy nie ustalił – jak przyjmuje skarżący – czy były to zachowania sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, czy też sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (z jakimi konkretnie).

Wstępnie trzeba zwrócić uwagę, że posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne. Artykuł 8 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13 - 14, poz. 156; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

Jednocześnie w judykaturze przyjmuje się, że zakres zastosowania art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może więc podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2021 r., III PSKP17/21, LEX nr 3171913 i powołane tam orzecznictwo). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy równocześnie wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę oraz czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i równocześnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa), a także jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p. - por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”.

Zakreślone powyżej ramy należy zaadoptować do ustalonych w sprawie okoliczności. O ile Sąd Okręgowy nie zdefiniował wprost, jaka zasada współżycia społecznego sprzeciwiała się przywróceniu do pracy, o tyle nie o jej nazwę wprost chodzi, lecz o to by pisemne stanowisko sądu, w sposób co najmniej klarowny, informowało przegrywającego spór, dlaczego jego roszczenie podstawowe nie zostało uwzględnione. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w sposób dość zwięzły wyjaśnia ten wątek, bowiem Sąd Okręgowy skontestował, że pracownik powinien postępować w zgodzie z wymogami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Rzeczywiście tak ogólny argument byłby zbyt lakoniczny, gdyby nie inne rozporoszone okoliczności zawarte w pisemnych motywach wyroku, które dają obraz sytuacyjny. Sąd dostrzega, że od momentu, gdy powódka przestała pełnić funkcję kierowniczą (październik 2015 r.) pozostaje w konflikcie, dezorganizuje pracę innych osób. Stąd można mówić o kolizji zachowania powódki z zasadą

dobrych obyczajów. Dana reguła jest z jednej strony skorelowana z pracowniczym obowiązkiem przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), z drugiej jest na tyle silnym kontrapunktem, który pozwala na wybór alternatywnego roszczenia w sprawie z zakresu prawa pracy, także w odniesieniu do osoby w wieku przedemerytalnym. Od takich osób – z racji ich stażu pracy i doświadczenia, w tym także na stanowiskach kierowniczych – można i należy wymagać propagowania pozytywnych wzorców (przekazywanie wiedzy i tolerancja pomyłek młodszych pracowników, umiejętność pracy w zespole, tworzenie przyjaznej atmosfery w pracy). Brak tych fundamentalnych cech rodzi realną obawę, że reaktywowanie stosunku pracy jest niecelowe i w tym splocie okoliczności uzasadnione.

W końcu należy zasygnalizować, że mechanizmy oceny żądań pracownika, w sprawach z zakresu prawa pracy, są złożone. Na użytek przedmiotowego procesu można je określić jako reguły weryfikacyjne pierwszego i drugiego stopnia. Przede wszystkim sąd w razie stwierdzenia braku przesłanki do ustania zatrudnienia będzie zmierzał do jego restytucji. Podczas tego procesu mogą pojawić się przesłanki związane z niecelowością albo niemożnością przywrócenia do pracy (art. 56 § 2 k.p., czyli reguła weryfikacyjna pierwszego stopnia). Wówczas sąd miarkuje, czy ustalone okoliczności usprawiedliwiają wybór roszczenia alternatywnego. Jeżeli zaś mamy do czynienia z pracownikiem szczególnie chronionym (tu w wieku przedemerytalnym), to uruchamia się kolejna reguła (drugiego stopnia), która wymusza odwołanie się do kolejnej klauzuli generalnej, czyli art. 8 k.p. Zatem w tym wielostopniowym procesie wnioskowania pierwotne argumenty są pochłaniane przez kolejne reduktory, które z racji posługiwania się zwrotami wartościującymi mogą przechylać szalę na rzecz wyboru określonego werdyktu.

W mechanizmie odwołania się do art. 8 k.p., na gruncie niniejszej sprawy, istotne jest to, że zachowanie powódki (szeroko opisane w stanie faktycznym), uniemożliwiło przywrócenie jej do pracy, zgodnie z zasadą ochrony przedemerytalnej. A skorzystanie z tego uprawnienia stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Dlatego, Sąd na podstawie art. 8 k.p., orzekł o

odszkodowaniu, znosząc jednocześnie, w imię zasad współżycia społecznego, ochronę trwałości stosunku pracy, w postaci konieczności przywrócenia powódki na poprzednio zajmowane stanowisko.

Wyrażony w art. 8 k.p. zakaz nadużywania praw podmiotowych znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy określanemu podmiotowi wprowadzie przysługuje pewne prawo i w typowych warunkach mógłby on z tego prawa skorzystać, jednak ze względu na niedające się zaakceptować konsekwencje społeczne, skorzystanie z tego prawa, w tym konkretnym przypadku, zostaje wyłączone. Korzystanie z praw podmiotowych musi bowiem uwzględniać także ich wymiar społeczny. W tym kontekście kodeksowa klauzula zasad współżycia społecznego ma na celu zapobieganiu i eliminowaniu czynności, które godzą w powszechnie akceptowane normy społeczne i daje tym samym sądom możliwość reagowania na nieprawidłowe zachowania podmiotów, tylko formalnie mieszczące się w granicach wykonywania przysługujących im praw.

Użycie w treści art. 8 k.p. klauzul generalnych musi skutkować większym zaangażowaniem sądu w proces określania prawnych skutków faktu, będącego przedmiotem postępowania. Odwołania się w treści analizowanego przepisu do standardów pozaprawnych w celu dokonania oceny określonych zachowań (wykonywania prawa podmiotowego) sprawia, że niezbędne staje się przeprowadzenie odpowiednich wartościowań. Dlatego w świetle art. 8 k.p. obowiązkiem sądu jest nie tylko ustalenie, czy określone żądanie podmiotu znajduje oparcie w przepisach obowiązującego prawa, ale także ocena, czy żądanie to daje się pogodzić z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Niewystarczające staje się tym samym stwierdzenie, że na gruncie przepisów ustawy podmiotowi przysługuje pewne roszczenie, ale konieczna jest także, dokonywana *in concreto*, ocena czy skutki skorzystania z tego roszczenia nie naruszają prawnie relewantnych norm i wartości społecznych.

W kontekście rozpatrywanej sprawy nie ma wątpliwości, że jakkolwiek powódce przysługuje prawo przywrócenia jej do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku, to jednak zrealizowanie tego prawa doprowadziłoby jednocześnie do

przywrócenia konfliktogennych relacji pomiędzy nią a pozostałymi pracownikami. Przyzwolenie na występowanie w zakładzie pracy czynników o charakterze antagonizującym i konfrontacyjnym z pewnością należy uznać za zachowanie godzące w wartości leżące u podstaw klauzuli zasad współżycia społecznego.

Naturalnie należy dostrzec, że pozbawienie pracownika szczególnie chronionej ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 r., I PSKP 53/21, niepubl.). Zatem wymaga się od sądu powszechnego, by takie okoliczności wyeksponował w swoim stanowisku. Tak też się stało w sprawie, co ostatecznie pozbawia skargę kasacyjną skutecznych zarzutów w odniesieniu do prawa materialnego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.