



Sygn. akt III PSKP 75/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa I. D.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w K.

o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Opolu

z dnia 31 lipca 2020 r., sygn. akt V Pa 13/20,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Opolu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Urzędu Miasta i Gminy w K. na rzecz powódki I. D. kwotę 19.617,60 zł tytułem odszkodowania, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 września 2018 r. do dnia zapłaty

oraz obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania. Wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.539,20 zł.

Na skutek apelacji wniesionej zarówno przez pozwaną jak i powódkę, wyrokiem z dnia 31 lipca 2020 r. Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił obie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie przekraczając granic wyznaczonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., wyciągnął na tej podstawie trafne wnioski oraz zastosował właściwą podstawę prawną rozstrzygnięcia i wydał wyrok odpowiadający prawu. Sąd Okręgowy podzielił i uznał za swoje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji. Ustalenia te znajdują oparcie w zgromadzonych dowodach – zdaniem Sądu odwoławczego Sąd I instancji wziął pod rozwagę cały zaoferowany przez strony materiał dowodowy. Z tych powodów Sąd II instancji przyjął ustalenia poczynione przez sąd *meriti* za własne. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż reorganizacja w urzędzie i likwidacja stanowiska pracy powódki stanowiły jedynie pozorną przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy, bowiem likwidacja ta miała ukryć prawdziwą przyczynę zwolnienia, którą stanowił konflikt powódki z II Zastępcą Burmistrza K. oraz złożenie przez powódkę skargi do Rady Miejskiej. Zdaniem Sądu II instancji ustalenia takie znajdują swoje bezpośrednie oparcie również w wynikach przesłuchania stron, gdzie Burmistrz K. wyraźnie zeznał (k. 492), iż właśnie złożona przez powódkę skarga była dla niego przejawem nielojalności, a całokształt jego twierdzeń prowadzi do konstatacji, iż była ona czynnikiem spustowym dalszych wydarzeń. Istotne jest, że zeznania te korespondują z zeznaniami powódki, która także zaakcentowała znaczenie kwestii złożenia skargi dla możliwości dalszej współpracy stron i zapamiętała telefoniczną rozmowę z Burmistrzem w listopadzie 2017 r. na ten temat, w trakcie której padło z jego strony znamienne zdanie, iż „rozumiem, że już piszesz wypowiedzenie”. Zauważyć także należy bezpośrednią bliskość czasową pomiędzy złożeniem ww. skargi, a podjęciem działań zmierzających do likwidacji Wydziału Promocji i Rozwoju Gospodarczego na początku 2018 r. Według Sądu II instancji oczywistym jest również, iż sądy nie są powołane do badania celowości zmian organizacyjnych

ani ich ekonomicznego uzasadnienia, czy ich wpływu na poprawę funkcjonowania zakładu pracy. Jednak Sąd I instancji nie podważał nigdzie uprawnień pracodawcy w tym zakresie, ale jedynie analizował wszelkie okoliczności związane z przeprowadzoną likwidacją pod kątem ustalenia co było rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. Oceny tej nie zmienia fakt, iż pewne zmiany organizacyjne w Wydziale Promocji i Rozwoju Gospodarczego zaszły już w 2015 roku, skoro likwidacja stanowiska pracy nie była wynikiem ich kontynuacji, ale jak to trafnie wywiódł Sąd Rejonowy, służyła jedynie ukryciu faktycznej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Odnosząc się do apelacji powódki Sąd Okręgowy wskazał, że prawo pracownika do wyboru roszczenia nie jest bezwzględne, ponieważ sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.). W ocenie Sądu II instancji, w rozpoznawanej sprawie ustalono, że dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wymagań z art. 30 § 4 k.p. Przywrócenie powódki do pracy jest jednak niecelowe, gdyż jej stanowisko pracy zostało faktycznie zlikwidowane. O niecelowości ponownego zatrudnienia powódki przemawia również jej postawa w czasie zatrudnienia w Urzędzie Miasta i Gminy w K.. Powódka pozostając w konflikcie ze swoimi zwierzchnikami nie starała się załagodzić sytuacji, a wręcz przeciwnie upolityczniła ten konflikt, składając skargę na ww. do w większości opozycyjnej do nich Rady Miejskiej. Powódka jako urzędnik chcący powrócić do pracy - nawet po dokonanych z naruszeniem przepisów prawa wypowiedzeniu umowy o pracę - powinna powstrzymać się również od jakiegokolwiek agitacji wyborczej na portalach społecznościowych (protokół z dnia 26 listopada 2019 r. min. 01:13:376 i nast.), a ewentualne poczucie krzywdy nie jest tu dostatecznym wytłumaczeniem dla tak doświadczonego urzędnika.

Pismem z dnia 10 grudnia 2020 r. powódka wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną, zarzucając zaskarżonemu rozstrzygnięciu:

1. na podstawie art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., naruszenie przepisów prawa

materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 k.p. i art. 45 § 2 k.p., poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że okoliczności wskazane przez sąd II instancji, mogą stanowić podstawę do ustalenia, że przewrócenie powódki do pracy jest niecelowe, podczas gdy odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże, żadna ze wskazanych przez sąd II instancji okoliczności takich warunków nie spełnia, albowiem zgodnie z dominującą w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnią art. 45 k.p.:

1) niezbędnym jest oddzielenie sfery związanej z główną przyczyną wypowiedzenia i okoliczności przemawiających za wykorzystaniem klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy. Wynika to z tego, że regulacje z art. 45 § 1 k.p. i z art. 45 § 2 k.p. nie dotyczą tego samego, czyli to co wpierw sąd ocenia jako niezasadną przyczynę wypowiedzenia nie powinno później zmieniać tej oceny i składać się na okoliczność prowadzącą do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Artykuł 45 § 1 i § 2 k.p. za podstawę stosowania nie powinien mieć tych samych sytuacji (m. in. por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2017 r., III PK 126/16, LEX nr 2390688). Zatem, gdy w ocenie Sądu reorganizacja w Urzędzie i likwidacja stanowiska pracy dokonane zostały wyłącznie w celu stworzenia podstawy prawnej do wypowiedzenia powódce umowy o pracę (jak wskazał sąd I instancji stanowiły strategię pozbycia się z pozwanego urzędu pracownika, który jest pracownikiem niewygodnym, a wręcz zagrażającym włodarzom gminy) i zostały ocenione jako element niezasadności wypowiedzenia umowy, to nie może równocześnie stanowić impulsu do zastosowania art. 45 § 2 k.p.;

2) przyczyną nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości mogą być cechy osobowościowe pracownika (skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), które nie sprzyjają 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). Sąd ustalił, że konflikt powódki z zastępcą burmistrza A. B. i samym burmistrzem A. K., spowodowany był tym, że powódka nie zgadzała się z wieloma decyzjami podjętymi przez przełożonych, co odbierane było jako brak woli podporządkowania się powódki. Jednocześnie sąd ustalił, że działania podejmowane przez powódkę miały na celu ukazanie gminy w jak najlepszym świetle z poszanowaniem zasady dyscypliny finansów publicznych. Skoro nie można przypisać powódce winy w powstaniu konfliktu w pozwanym urzędzie to nie może on stanowić przyczyny odmowy przywrócenia jej do pracy;

3) odmowa przywrócenia powódki do pracy w pozwanym urzędzie z uwagi na pozytywne odniesienie się do kontrkandydata Burmistrza A. K., na prywatnym portalu społecznościowym, stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne (art. 11³ Kodeksu pracy), która to pozostaje w ścisłym związku z konstytucyjną zasadą wolności wyrażania poglądów, w tym również politycznych (art. 54 ust. 1 Konstytucji RP);

- art. 45 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, dopuszczalności odstąpienia od zasady przywrócenia do pracy, jeśli takie żądanie zgłosił pracownik, w sytuacji gdy pracodawca podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy, zgodnie z ugruntowanym poglądem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w takim wypadku pracodawca z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 427, z 20 marca 2019 r., I PK 266/17, OSNP 2019 nr 11, poz. 132, z 15 maja 2019 r., II PK 20/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 34).

2. Na podstawie art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., naruszenie przepisów postępowania cywilnego, które to naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy i treść zaskarżonego wyroku, polegające na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c., przy ustalaniu celowości uwzględnienia dochodzonego przez powódkę roszczenia

o przywróceniu do pracy, poprzez zaniechanie rozważenia pozytywnych dla powódki okoliczności, przemawiających za przywróceniem jej do pracy i świadczących o jej interesie w wybranym przez nią roszczeniu (takie jak względy ekonomiczne, utracony dodatek jubileuszowy, straty moralne). Powyższe naruszenie doprowadziło do odstąpienia od przywrócenia powódki do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz kwoty 19.617,60 zł (dziewiętnastu tysięcy sześciuset siedemnastu złotych 60/100) tytułem odszkodowania.

W związku z powyższymi zarzutami, skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 31 lipca 2020 r., w zakresie oddalającym apelację powódki oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Opolu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2019 r. w ten sposób, że w miejsce zasądzanego na rzecz powódki odszkodowania orzec o przywróceniu powódki do pracy na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych;

2. obciążenie pozwanego na rzecz powódki kosztami postępowania przed sądem II instancji, a także kosztami postępowania w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

3. zwolnienie powódki (skarżącej) od kosztów sądowych w całości w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym również kosztów opłaty sądowej od skargi kasacyjnej;

ewentualnie,

4. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 31 lipca 2020 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i przekazania orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w Opolu.

Jako uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca wskazała na występowanie przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. – oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Zarządzeniem z dnia 25 stycznia 2002 r. Sąd Okręgowy w Opolu zwrócił odpowiedź pozwanego na skargę kasacyjną – jako wniesioną po upływie ustawowego terminu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy rozważyć zasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem jedynie w razie stwierdzenia, że postępowanie w niniejszej sprawie nie było dotknięte wadami możliwe będzie dokonanie oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego. Wskazany przez stronę skarżącą art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić skutecznej podstawy kasacyjnej. W ramach kontroli kasacyjnej Sąd Najwyższy nie kontroluje bowiem samej oceny dowodów, a jedynie jej legalność. Skarżący może zakwestionować sposób zebrania materiału dowodowego z naruszeniem przepisów regulujących postępowanie dowodowe - w takim wypadku obowiązkiem skarżącego jest przytoczenie tych przepisów i wyjaśnienie, jaki wpływ na treść rozstrzygnięcia to naruszenia miało. Zgodnie bowiem z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest bowiem związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c.). Tak więc wszelkie zarzuty w skargach kasacyjnych, dotyczące oceny materiału dowodowego, nie mają jakichkolwiek podstaw prawnych, zaś skarżąca wprost powołała się na naruszenie – jej zdaniem – art. 233 k.p.c. (tak m.in. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 29 grudnia 2021 r., III CSK 132/21, Legalis nr 2671727).

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, nie sposób zgodzić się ze skarżącą, że Sąd Okręgowy naruszył art. 45 § 1 i 45 § 2 k.p. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. strona może oprzeć skargę kasacyjną m.in. na naruszeniu prawa materialnego polegającym na jego błędnej wykładni. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że błędna wykładnia prawa polegać może bądź na zastosowaniu normy nieistniejącej (jest to tzw. pogwałcenie prawa w ścisłym tego słowa znaczeniu i praktycznie dotyczy z reguły stosowania przepisów uchylonych), bądź na mylnym zrozumieniu treści lub znaczenia przepisu prawnego, względnie niezrozumieniu intencji ustawodawcy (...). Naruszenie prawa

materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza tzw. błąd w subsumcji, a więc błąd w podciągnięciu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej, czyli pod hipotezę danej normy. Wyraża się także pogląd, że naruszenie to polega na błędnym przyjęciu lub zaprzeczeniu związku, jaki występuje między faktem ustalonym w procesie a normą prawną (...). Niekiedy jednak może chodzić o subsumcję w innym nieco znaczeniu. Jeżeli bowiem przepis prawny zawiera pewne ogólne pojęcie (szczególna uciążliwość, rażąca strata, wina, zasady współżycia społecznego), to wówczas do sądu należy stwierdzenie, czy ustalony stan faktyczny mieści się w granicach danego pojęcia prawnego. I w tym zakresie może dojść do błędu, który powinien zostać wytknięty w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (por. T. Wiśniewski (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom. II, Warszawa 2021, teza 5 do art. 398³). Oceniając zasadność podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, należy opierać się jedynie na stanie faktycznym, który stał się podstawą zaskarżonego wyroku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2002 r., I CKN 1315/00, LEX nr 75349). W szczególności nie można skutecznie dowodzić błędu subsumcji przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2001 r., V CKN 510/00, LEX nr 53098) - por. A. Jakubecki (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Warszawa 2019, teza 4 i 5 do art. 398³). W sytuacji gdy skarżący wprawdzie zarzuca naruszenie szeregu przepisów prawa materialnego, ale uzasadnienia tego naruszenia upatruje w niewłaściwym ustaleniu faktów oraz nieprawidłowej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego przez orzekające w sprawie sądy, to w tej sytuacji nie można uznać, że w zaskarżonym wyroku zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego. Zarzut ten również stanowi jedynie próbę polemiki z oceną stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonaną przez Sąd drugiej instancji.

Przechodząc do wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego należy zaznaczyć, że 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). W takim przypadku zasadne jest ustalenie czy powrót pracownika do pracy zaostriżyłby 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. 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). Nie

można jednak automatycznie wybrać jednej z istniejących w tego typu sprawach linii orzeczniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2022 r., III PSKP 61/21, niepubl.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 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 ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Znaczenie pojęcia „ustalą” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Kryteriów oceny niemożliwości lub 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219). Instytucja przywrócenia do pracy ma na celu restytucję stosunku pracy pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany/wygaś z naruszeniem przepisów prawa pracy. Ma ona umożliwić kontynuowanie wykonywania pracy na stanowisku i w warunkach identycznych z tymi, które obowiązywały przed zakończeniem stosunku pracy. Oznacza to, że przywrócenie do pracy powinno następować na to samo stanowisko pracy, które pracownik zajmował przed rozwiązaniem stosunku pracy, jednak chodzi tutaj o stanowisko zajmowane przez tego pracownika stale, takie, na którym dany pracownik byłby zatrudniony, gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie sądy obu instancji ustaliły, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane sprzecznie z prawem. Ustalono także, że główny powód wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy, był powodem pozornym, natomiast dodatkowe przesłanki wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu nie mogą być uznane za wystarczające do skutecznego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony – ze względu na ich zbyt ogólny charakter. Jednakże oba sądy ustaliły także i wskazały wyraźnie, że między stronami stosunku pracy ewidentnie istnieje konflikt, który przy uwzględnieniu żądań powódki o przywróceniu do pracy mógł zakłócić

prawidłowe funkcjonowanie urzędu, w którym pracowała powódka. Sąd Okręgowy w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił nadto, że stanowisko pracy zajmowane przez powódkę zostało faktycznie zlikwidowane, a o niecelowości ponownego zatrudnienia powódki przemawia również jej postawa w czasie zatrudnienia w Urzędzie Miasta i Gminy w K.. Powódka pozostając w konflikcie ze swoimi zwierzchnikami nie starała się bowiem załagodzić sytuacji, a wręcz, jak to stwierdził Sąd odwoławczy, upolityczniła ten konflikt, składając skargę do Rady Miejskiej. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka jako urzędnik chcący powrócić do pracy - nawet po dokonanych z naruszeniem przepisów prawa wypowiedzeniu umowy o pracę - powinna powstrzymać się również od jakiegokolwiek agitacji wyborczej na portalach społecznościowych.

W tym miejscu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości tego proceduru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Oznacza to, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 542). Teza ta znalazła potwierdzenie również w późniejszym orzecnictwie Sądu Najwyższego, w którym wielokrotnie wyjaśniano, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy (na przykład zmniejszenie liczby pracowników - zob.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263), czy rozdzielenie zadań przypisanych do danego stanowiska innym pracownikom (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570; z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116), uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest zaś prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian (pozorność likwidacji). Dodatkowo, w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko czy likwidacja stanowiska pracy była realna, czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 351 czy późniejszy wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., I PK 40/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 33). Powyższe oznacza, że sąd pracy jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Ponadto uprawnieniem sądu pracy, zgodnie z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., jest możliwość orzeczenia odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Zdaniem Sądu Najwyższego sama już likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę stanowi przeszkodę w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich razach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.); w ostateczności likwidacja stanowiska pracy może stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane przez pracodawcę.

Zgodzić się także należy z oceną o niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącej, Sąd II instancji nie dokonał ustalenia, jakoby konflikt istniejący pomiędzy stronami stosunku pracy był spowodowany przez powódkę. Konflikt taki - i to z dużą ostrością - jednak występował, co przyznała także sama skarżąca. Jej powrót do pracy odnowiłby więc wcześniejsze emocje, zadawnione pretensje i waśnie - co nie byłoby wskazane dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003 nr 4, poz. 102). Zdaniem Sądu Najwyższego, w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i z urzędu uwzględnić przysługujące pracownikowi roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania, jeżeli w okolicznościach sprawy uwzględnienie żądania pracownika jest niecelowe i nieuzasadnione. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela także pogląd co do konieczności prawidłowej współpracy między osobami na stanowiskach kierowniczych. Każdy konflikt w tym gronie jest obiektywnie szkodliwy dla funkcjonowania zakładu pracy i wpływa destrukcyjnie na pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508). Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie - nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (tego właśnie aspektu zagadnienia dotyczy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Może jednak także nie uzasadniać wprawdzie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), ale stanowić okoliczność czyniącą przywrócenie do pracy niecelowym (art. 45 § 2 k.p.). Taka właśnie sytuacja zaistniała, zdaniem Sądu Najwyższego, w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711).

Niezależnie od tego, mając na uwadze funkcję przepisu art. 45 § 2 k.p. oraz założenia techniczno-prawne, które leżą u jego podstawy, należy stwierdzić, że ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest niemożliwe lub niecelowe musi być dokonywana przy

uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydawania wyroku (dokonywania oceny). Przywrócenie do pracy ma bowiem być niemożliwe lub niecelowe, nie idzie zaś o to, że kiedyś było ono niemożliwe lub niecelowe lub też, że uwzględniając przewidywany stan, jaki może się ukształtować w przyszłości, być może będzie można je ocenić jako niemożliwe lub niecelowe. Na rzecz takiej wykładni art. 45 § 2 k.p. przemawiają nie tylko racje językowo-logiczne, ale także konieczność ścisłej jego interpretacji, skoro w myśl art. 45 § 1 k.p. zasadą jest wybór roszczenia przez pracownika. Ustalenie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy jest przy tym elementem stanu rzeczy, który powinien być brany pod uwagę przez sąd według jego istnienia w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Ocena więc, czy roszczenie pracownika o przywrócenie go do pracy powinno być uwzględnione, zależy od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460).

Wobec powyższego, zasadniczym przedmiotem kasacyjnej oceny prawidłowości zaskarżonego wyroku jest wyjaśnienie, czy Sąd drugiej instancji zasadnie uznał, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe. Ocenę tę należy rozpocząć od wskazania, że z art. 45 § 1 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w tym przepisie zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika (sąd pracy orzeka "stosownie do żądania pracownika"). Z tego względu, jak stanowi art. 45 § 2 k.p., zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003 nr 11, s. 35; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007 nr 4, s. 206). Jak wskazano wyżej, Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. Z tego względu kwestia niemożliwości przywrócenia nie ma w niniejszej sprawie znaczenia. W świetle ustalonej wykładni określenia "niemożliwe" nie ma zresztą wątpliwości, że nie występują wskazywane w orzecznictwie obiektywne przeszkody do przywrócenia powódki do pracy (zob. np. orzecznictwo przytoczone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265), a Sąd odwoławczy, ani strona pozwana nie twierdzą, że powódka

utraciła nieposzlakowaną opinię wymaganą od pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, której brak również uzasadnia stwierdzenie niemożliwości przywrócenia do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2009 r., I PK 85/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 146, z glosą H. Szewczyk, OSP 2011 nr 11, poz. 119). Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają różne wskazywane w orzecznictwie przyczyny, w tym np. konflikt z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy. Art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w razie utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji. Utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej, a nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (szerzej: cyt. wyżej uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14; także: Z. Góral, Komentarz do art. 45 k.p., w: K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 332-333). Odmowy przywrócenia do pracy ze względu na niecelowość nie uzasadnia także manifestowany przez pracodawcę brak woli współpracy z pracownikiem, jeśli nie ma podstaw w zawinionym przez pracownika konflikcie lub zawinionej utracie zaufania. Skoro bowiem rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę jest najczęściej wyrazem braku woli kontynuowania współpracy, to uznanie takiej niechęci do dalszej współpracy za wystarczającą przesłankę niecelowości przywrócenia praktycznie wyłączyłoby możliwość stosowania tej sankcji wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 54/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 5, s. 253-255). Sąd Najwyższy uznaje również, że dopuszczalność odstąpienia od zasady przywrócenia do pracy, jeśli takie żądanie zgłosił pracownik, powinna być oceniana szczególnie wnikliwie, gdy pracodawca podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku pracodawca z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. np. wyrok z 21 września 2001 r., I PKN 625/00,

OSNP 2003 nr 18, poz. 427). Warto też zauważyć, że orzeczenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2) odszkodowania zamiast żądanego przez powoda przywrócenia do pracy, oznacza w istocie rzeczy uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z faktu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie uzasadniały (były niewystarczające) do rozwiązania bez wypowiedzenia (ewentualnie wypowiedzenia) lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. W rezultacie, zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, należy co do zasady przyjąć, że odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności, np. nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, wynikającą z utraty zaufania, powinna być merytorycznie uzasadniona podobnie jak wypowiedzenie umowy o pracę z takiego powodu. Skutek takiej decyzji sądu jest bowiem, poza uzyskaniem odszkodowania rekompensującego jedynie, najczęściej częściowo, szkodę (krzywdę) poniesioną przez pracownika wskutek bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy. Postawienie takich wymagań co do merytorycznego uzasadnienia odmowy przywrócenia pracownika do pracy ze względu na jego niecelowość lub niemożliwość jest dodatkowo uzasadnione tym, że samo wykazanie przyczyn odmowy jest łatwiejsze niż uzasadnienie wypowiedzenia, które podlega sformalizowanym rygorom ustanowionym przez prawo i orzecznictwo sądowe oraz ogranicza się do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67).

Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają 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 tego pracownika byłby niewskazany. Między innymi przyczynami nieuwzględniania roszczenia o

przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych. 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 zakładu pracy. Jeżeli takich umiejętności nie posiada pracownik, jego przywrócenie do pracy może okazać się niecelowe (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2022 r., II PSKP 117/21, Legalis nr 2715654).

Ustalenia dokonane przez Sąd Okręgowy, które uznać należy za prawidłowe, w ślad za ustaleniami dokonanymi przez Sąd pierwszej instancji i uzasadnienie tego stanowiska poprzez przykładowe wyliczenie zachowań powódki, które potwierdzają niecelowość jej przywrócenia do pracy, nie stanowią przy tym w żadnym razie jej dyskryminacji. Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 11³ k.p. w zw. z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP jest więc całkowicie bezzasadny.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[as]