



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.S.

przeciwko B. SA w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 6 czerwca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 2 lutego 2021 r., sygn. akt VI Pa 51/20,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

(I.T.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 r., VII P 466/19, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy przywrócił powoda A.S. do pracy w B. SA

w B. i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.122 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był od 21 lipca 1988 r. zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód zajmował wiele różnorodnych stanowisk, ostatnio pracował na stanowisku kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej. W dniu 10 kwietnia 2018 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyrokiem z dnia 19 marca 2019 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej a Sąd Okręgowy w Bydgoszczy w dniu 9 sierpnia 2019 r. oddalił apelację pracodawcy. W dniu 12 sierpnia 2019 r. powód zgłosił gotowość podjęcia pracy. Jednakże okazało się, że dotychczasowe stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a więc skierowano go na urlop wypoczynkowy do dnia 21 sierpnia 2019 r. Następnie przedłużono powodowi urlop do 30 sierpnia 2019 r. a po jego zakończeniu, w dniu 2 września 2019 r. wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającym w dniu 31 grudnia 2019 r. w związku z utratą zaufania oraz likwidacją zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. W uzasadnieniu wypowiedzenia wyjaśniono, że przyczyną utraty zaufania jest między innymi zaniechanie realizowania przez powoda obowiązków związanych z prowadzonymi inwentaryzacjami oraz głęboki i długotrwały konflikt z pracodawcą powstały w wyniku zarzutów dotyczących sposobu przeprowadzania przez powoda inwentaryzacji, związany z prowadzeniem z pracodawcą sporu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także z informacją o wytoczeniu trzech powództw przeciwko Spółce oraz jednego powództwa przeciwko prezesowi zarządu osobiście. Stanowisko kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej po zwolnieniu powoda z pracy zostało zlikwidowane. Okazało się bowiem, że potrzeba inwentaryzacji w pozwanej Spółce nie wymaga tworzenia konkretnego stanowiska zajmującego się tylko zadaniami tego typu. Inwentaryzacje przeprowadzane są sporadycznie i zadania te mogą zostać rozdzielone pomiędzy poszczególne jednostki organizacyjne.

Sąd pierwszej instancji zważył, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Odnośnie do likwidacji zajmowanego stanowiska pracy jako przyczyny wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji zauważył, że w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia likwidacja stanowiska uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego utrata zaufania do pracownika może natomiast stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli ma oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Przyczyny te uzasadniają wypowiedzenie jedynie wtedy, gdy są prawdziwe, obiektywne i racjonalne. Sąd pierwszej instancji uznał, że utrata zaufania nie była rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy ani "nie nosiła znamion prawdziwości". W postępowaniu pozwanego pracodawcy i przedstawianej przez niego argumentacji uwidacznia się bowiem rażąco brak logiki. Skoro powód po przywróceniu do pracy nie przepracował ani jednego dnia, to próżno doszukiwać się zaniechania przez niego obowiązków związanych z prowadzonymi inwentaryzacjami. Powód był doświadczonym pracownikiem, który przepracował w pozwanej Spółce ponad 30 lat i pełnił rozmaite funkcje na różnych stanowiskach. Cieszył się także zaufaniem ogółu pracowników. Brak było dowodów na istnienie konfliktu, który uniemożliwiłby zatrudnienie powoda. Powód nie wnosił żadnych innych pozwów przeciwko Spółce ani przeciwko byłemu prezesowi zarządu. O ile rzeczywiście mogły istnieć uprzedzenia do powoda, to były to uprzedzenia osobiste byłego prezesa. Nie można również traktować korzystania z przysługujących pracownikowi praw jako pewnego rodzaju szykany i utrudniania powrotu na stanowisko. W mniemaniu Sądu Rejonowego taka była bowiem rzeczywista przyczyna, która "uzasadniała" wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Sąd uznał wobec tego, że wobec powoda zastosowano nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., stąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd uwzględnił powództwo.

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2021 r., VI Pa 51/20, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy oddalił apelację strony pozwanej oraz

zasądził od niej na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe i przeprowadził dowód z zeznań świadka. Nie doprowadziło to jednak do zmiany ustaleń faktycznych, zeznania tego świadka były bowiem niejasne, nieprzekonujące i niespójne odnośnie do przebiegu rozmowy stron, zwłaszcza zaś w zakresie rzekomej groźby wytoczenia powództw przeciwko Spółce i jej prezesowi. W ocenie Sądu Okręgowego było oczywiste, że pozwana nie tylko nie przygotowała konkretnej propozycji stanowiska pracy dla powoda, lecz również, że prezes zarządu starał się unikać obowiązku wykonania wyroku przywracającego powoda do pracy. Pozwana nie tylko nie wskazała powodowi stanowiska, na jakim miałby zostać zatrudniony, wobec likwidacji stanowiska kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej, ale nie pozwoliła mu na swobodne wejście na teren zakładu pracy i nie skierowała go na badania lekarskie. W świetle zasad doświadczenia życiowego nie można również zgodzić się z tezą, że konflikt między stronami uniemożliwiał zatrudnienie powoda. Powód był zatrudniony u pozwanej od 1988 r., pracował na różnych stanowiskach i podlegał różnym przełożonym, jest też bardzo zmotywowany by utrzymać zatrudnienie. Trzeba zatem przyjąć, że starałby się o utrzymanie poprawnych relacji z pracodawcą po dopuszczeniu do pracy. Wobec nieprzepracowania przez powoda nawet jednego dnia po przywróceniu do pracy pracodawca nie mógł utracić do niego zaufania w związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków, a więc przyczyna ta powstała na potrzeby rozwiązania stosunku pracy. Kwestia zaniedbań powoda w zakresie nadzoru nad prowadzonymi inwentaryzacjami (i zawinionego zaniedbania pozostałych obowiązków) została już przesądzona w wyroku z dnia 19 marca 2019 r., którym Sąd Rejonowy w Bydgoszczy przywrócił powoda do pracy. Wobec niedopuszczenia powoda do pracy nie miało znaczenia, czy przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zaakceptowanie takiego stanowisku prowadziłyby, bowiem do akceptacji obejścia prawa. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy rozpoznający apelację pozwanego pracodawcy wypowiedział się też co do likwidacji stanowiska pracy, uznając, że w tak dużym przedsiębiorstwie powód

mógłby zajmować różne stanowiska, zgodnie z bogatym doświadczeniem zawodowym zgromadzonym przez 30 lat pracy. Likwidacja stanowiska pracy była zatem przedmiotem oceny Sądu w poprzednim procesie. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie ma też podstaw do stwierdzenia konfliktu między stronami tego rodzaju, który czyniłby niemożliwym zatrudnienie powoda. Ewentualny konflikt między powodem a poprzednim zarządem pozwanej stał się kwestią pozbawioną jakiegokolwiek znaczenia. Sąd Okręgowy zaakceptował więc, że pracodawca zastosował wobec powoda nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę i naruszył art. 30 § 4 k.p.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie: 1) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez uznanie zasadności żądania przywrócenia do pracy, mimo niezastnienia żadnej z dwóch przesłanek objętych art. 45 § 1 k.p., wobec ustalenia, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda, a więc była ona rzeczywista, nie miała charakteru pozornego, lecz wynikała z rzeczywistych zmian organizacyjnych pozwanej; 2) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. wyrażające się błędnym i naruszającym zasady logiki wyprowadzeniem wniosków i dowolnym uznaniem, że Sąd Okręgowy zaakceptował, iż pracodawca zastosował wobec powoda nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę i naruszył art. 30 § 4 k.p., mimo że wcześniej uznał za własne prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi stanowisko pracy powoda (jedynie takie w strukturze) zostało rzeczywiście i trwale zlikwidowane w ramach zmian organizacyjnych pozwanej; 3) art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c., przez uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, mimo ustalenia, że bezspornie miała miejsce likwidacja stanowiska pracy powoda, jedynie przez wzgląd na to, że we wcześniejszym procesie między tymi samymi stronami o przywrócenie do pracy, Sąd Okręgowy prawomocnie i wiążąco także dla kolejnego postępowania (w którym wydano zaskarżony wyrok) ocenił, iż likwidacja stanowiska pracy powoda nie uzasadniała zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy stosownie do art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 1 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej strona pozwana wywiodła w szczególności, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. na podstawie oceny dokonanej w toczonym uprzednio postępowaniu, że powód - mimo

likwidacji jego stanowiska pracy - może kontynuować zatrudnienie na innym stanowisku. Zdaniem pozwanej poprzedni proces nie może mieć jednak żadnego znaczenia, jako że dotyczył zupełnie innego zdarzenia, to jest poprzedniego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz o zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania; ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpatrzenia, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie jest uzasadniona.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przez podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu skarżąca próbuje dowieść, że wobec rzeczywistego zlikwidowania stanowiska pracy powoda nie zaistniała żadna z podanych w art. 45 § 1 k.p. przesłanek uzasadniających przywrócenie go do pracy. Skarżąca nie dostrzega jednak, że likwidacja stanowiska pracy była tylko z jedną przyczyną, jakie podano w uzasadnieniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Zgodnie z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od

wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35, z glosą A. Wypych-Żywickiej, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545, z glosą B. Bury, OSP 2017 nr 6, poz. 63; 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975; 12 października 2021 r., II PSKP 60/21, OSNP 2022 nr 7, poz. 64). Powyższy pogląd zaaprobował Sąd Najwyższy także w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.) w wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., II PK 88/07 (LEX nr 469173).

Sąd Najwyższy przyjmuje jednakże, że stanowisko takie nie może być przyjmowane bezkrytycznie w każdym sporze, w którym pracodawca przedstawia szereg okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy. Praktyką życia prawnego w stosunkach pracy staje się uzasadnianie wypowiedzenia (czy innych form rozwiązania) nie jedną, lecz całą gamą przyczyn. O ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Nie chodzi przy tym o sytuację, w której pracodawca wskazując szereg drobnych uchybień zmierza do wykazania, że w sumie stanowią one np. przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Problem pojawia się wówczas, gdy pracodawca "zarzuca" pracownika przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu niejako losowo, licząc na to, że przynajmniej jedna okaże się prawdziwa i konkretna a jednocześnie zasadna i w ten sposób utrzyma skuteczność dokonanej czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795 i z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10, LEX nr 1265551).

W wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14 (Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541; OSP 2017 nr 6, poz. 63, z glosą B. Bury) Sąd Najwyższy podkreślił, że

w przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania do pracownika, o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliuguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795 i z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10, LEX nr 1265551).

W doktrynie akcentuje się konieczność odrębnej analizy każdej z podanych w wypowiedzeniu przyczyn, ich oceny oraz wartościowania w aspekcie zasadności wypowiedzenia. Wskazanie wielu przyczyn powoduje szczególny obowiązek badania ich mocy i wagi, bowiem niekiedy wykazanie jednej z nich będzie niewystarczające do uznania zasadności wypowiedzenia. Od sądu orzekającego będzie się przy tym wymagać dodatkowo badania proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych (B. Bury: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., OSP 2017 nr 6, poz. 63).

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21 (OSNP 2022 nr 12, poz. 117), w którym podniesiono, że dla uznania prawidłowości rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest wykazanie trafności choćby jednej z przyczyn wskazanych pracownikowi. Jeśli jednak wszystkie powołane powody zastosowania tego sposobu rozwiązania umowy o pracę dotyczą jednego zdarzenia, to stwierdzenie bezzasadności części lub większości z nich rzutuje na całościową ocenę postępowania pracownika. Możliwa jest wreszcie taka sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (por. wyrok z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, poz. 13, z glosą A. Wypych-Żywickiej).

W uzasadnieniu dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała jako przyczynę utratę zaufania, którą motywowała zaniechaniem realizowania przez powoda obowiązków związanych z prowadzonymi inwentaryzacjami oraz głęboki i długotrwały konflikt z pracodawcą, a ponadto likwidację stanowiska kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej, na którym zatrudniony był powód. Likwidacja stanowiska pracy była zatem jedną z szeregu przyczyn podanych w wypowiedzeniu. Oceniając tę przyczynę zakończenia z powodem stosunku pracy, Sąd drugiej instancji nie zanegował zlikwidowania stanowiska, jednak zwrócił uwagę na to, że powracającemu do pracy pracownikowi nie zaproponowano innego stanowiska pracy, co pozwoliłoby zrealizować wyrok przywracający go do pracy. Co więcej nie pozwolono powodowi wejść na teren zakładu pracy i nie skierowano go na badania lekarskie.

Sąd Okręgowy słusznie wskazał, że w przypadku, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, możliwe jest powierzenie mu innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p., czego pozwana nie uczyniła. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00 (OSNP 2003 nr 4, poz. 102) likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody 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.). Tylko w ostateczności likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Zatem, mimo likwidacji stanowiska pracy (co było bezsporne), pracodawca mógł zaproponować powodowi inną pracę, tym bardziej że wcześniej przez szereg lat zajmował on wiele różnorodnych stanowisk. Doświadczenie nabyte u pracodawcy oraz rozproszenie zadań wykonywanych ostatnio przez powoda (inwentaryzacja oraz kontrola) w różnych komórkach organizacyjnych, pozwalały na wykorzystanie jego możliwości w pracy na innych stanowiskach. Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku nie stwierdził, że likwidacja stanowiska kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej miała charakter pozorny, ale uznał (w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe i poczynione ustalenia faktyczne), że

została ona sztucznie wykreowana na potrzeby procesu, a pracodawca miał możliwość ponownego zatrudnienia pracownika. Wniosek ten został wyprowadzony ze stwierdzenia, że likwidacja stanowiska pracy powoda nastąpiła po przegraniu przez pracodawcę procesu o przywrócenie do pracy. Poza sferą publicznoprawną (budżetową), w sferze gospodarki prywatnej, tworzenie i likwidacja poszczególnych stanowisk pracy zależy od woli pracodawcy, a w odniesieniu do niektórych stanowisk może być swobodna, a wręcz całkowicie dowolna. Tego rodzaju stanowisko pracy jak zajmowane przez powoda stanowisko "kierownik sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej" może być w każdej chwili zlikwidowane i na nowo utworzone, gdyż jego istnienie nie jest obiektywnie uzasadnione. Likwidacja stanowiska pracy powoda i to po orzeczeniu sądowym przywracającym go do pracy, nie może być wobec tego uznana za rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego sporna była kwestia związana z inną przyczyną podaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, dotycząca konfliktu pomiędzy stronami, który czyniłby zatrudnienie powoda niemożliwym. Sąd ten stwierdził jednakże, że przyczyna ta, wobec zmiany na stanowiskach członków zarządu stała się w czasie procesu kwestią pozbawioną jakiegokolwiek znaczenia.

Negatywna ocena przez Sąd drugiej instancji dwóch z podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zasadniczych przyczyn zakończenia z powodem stosunku pracy, pozwala na przyjęcie, że -rozstrzygając w przedmiotowym sporze - Sąd nie naruszył art. 45 § 1 k.p. Pozostałe przyczyny podane w wypowiedzeniu nie miały bowiem takiej wagi, by mogły stanowić podstawę zakończenia z powodem stosunku pracy.

Mając na względzie, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego, zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego są bez znaczenia (nie mogły mieć istotnego wpływu na wynik sprawy) dla oceny roszczenia powoda (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), tym bardziej że zmierzają one wyłącznie do podważenia dokonanych w sporze ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany.

Z powyższych względów, Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeciono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

(l.T.)

[f.n]