



Sygn. akt I PK 179/07

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Andrzej Wróbel

SSA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. K.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 stycznia 2008 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 24 stycznia 2007 r., sygn. akt [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego  
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w C.**

### **Uzasadnienie:**

Powód H. K. domagał się przywrócenia do pracy w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C..

Wyrokiem z dnia 11 października 2006 r. Sąd Rejonowy w C. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda H. K. do pracy w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym Spółce z o.o. w C. na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, iż Powód H. K. był pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 5 sierpnia 1981 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód posiada wyższe wykształcenie, otrzymał tytuł inżyniera i ukończył studia podyplomowe z zakresu „Zarządzanie rozwojem i eksploatacją w miejskiej komunikacji zbiorowej”.

Na początku swojej pracy zawodowej u pozwanego powód wykonywał pracę na stanowisku kursant szkolenia kierowców, od 16 lutego 1982 r. do 31 sierpnia 1984 r. pracę kierowcy autobusu, od 1 lutego 1986 r. pracę kontrolera jakości produkcji, od 3 listopada 1992 r. do 23 września 1993 r. ponownie pracę kierowcy autobusu, od dnia 24 września 1993 r. zajmował stanowisko mistrza, od 1 kwietnia 1997 r. stanowisko mistrza zmianowego, od dnia 1 marca 2003 r. stanowisko mistrza wydziału autobusowego.

W międzyczasie powód kilkakrotnie w ramach dodatkowych umów o pracę wykonywał obowiązki kierowcy autobusu. W okresie od 1 stycznia 2005 r. na podstawie art. 42 § 4 k.p. powód został oddelegowany do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy autobusu na okres 3 miesięcy.

W dniu 30 września 2005 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy jako przyczynę wskazując reorganizację pracy na Wydziale Autobusowym. Pozwany zaproponował powodowi stanowisko mechanika napraw pojazdów samochodowych - brygadzisty z wynagrodzeniem 1.379 zł miesięcznie wraz z dodatkiem brygadzistowskim w wysokości 10%. Powód przyjął wypowiedzenie zmieniające.

W okresie biegnącego okresu wypowiedzenia u pozwanego przeprowadzono reorganizację pracy na wydziale autobusowym. Powodowi powierzono przygotowanie zadań OT1 oraz prowadzenie ewidencji zużycia oleju w pojazdach. Powód prawidłowo wywiązywał się z powierzonych mu zadań, sporządzał kartoteki w formie elektronicznej co było bardzo pracochłonne oraz organizował pracę podległych mu pracowników. Z uwagi na wdrażanie nowego systemu organizacyjnego zdarzało się, iż powód miał problemy z realizacją wszystkich powierzonych mu zadań, niemniej kierownik M. K. – P. nie zgłaszał wobec powoda zastrzeżeń w zakresie wykonywanych obowiązków. W dniu 28 grudnia 2005 r. powód otrzymał od pozwanego „zakres czynności służbowych” na stanowisko mechanik pojazdów samochodowych - brygadzysta, do którego wniósł zastrzeżenia. Pozwany dokonał ponownej redakcji zakresu obowiązków, które również nie zostały zaakceptowane w całości przez powoda. Powód zgłosił zastrzeżenia odnośnie pkt 9 „zakresu czynności służbowych”, w którym powierzono mu obowiązek udzielenia poszkodowanemu pierwszej pomocy w razie wypadku, zabezpieczenia miejsca wypadku i zgłoszenia przełożonemu oraz odnośnie zapisu dotyczącego podległości służbowej mistrzowi WTA. W zakresie obowiązku udzielenia pierwszej pomocy powód wnosił o umieszczenie zapisu, iż ponosi odpowiedzialność w zakresie udzielonego przeszkolenia. O powyższym powód poinformował kierownika M. K. – P. ustnie, a następnie w pismach z dnia 11 stycznia 2006 r. W dniu 12 stycznia 2006 r. powód ponownie odmówił złożenia podpisu na przedstawionym mu „zakresie czynności służbowych”, albowiem kierownik poinformował powoda, iż zakres obowiązków nie został poprawiony zgodnie z wnioskiem powoda.

Konsekwencją powyższego było, iż w dniu 1 lutego 2006 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2006 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany podał: odmowę podpisania przez powoda zakresu czynności służbowych określonych dla stanowiska brygadzysty, brak umiejętności pracy w zespole polegający na braku umiejętności organizowania pracy (kierowania podległymi pracownikami) i współpracy z pracownikami na równorzędnych stanowiskach, przekroczenie

granic dozwolonej krytyki pracodawcy - Prezesa MPK w C. Sp. z o.o. w szczególności przez kwestionowanie działań pracodawcy również personalnych, utrudnianie prowadzenia spotkań z załogą, składanie pism, których forma i treść narusza zasady współżycia społecznego i dobrych obyczajów. Pozwany poinformował pracownika o możliwości odwołania od wypowiedzenia.

W czasie zatrudnienia u pozwanego powód uczestniczył w zebraniach organizowanych przez Zarząd Spółki z pracownikami, podczas których wielokrotnie zabierał głos, otwarcie wyrażał swoje poglądy, nierzadko wyrażał krytyczną postawę wobec sposobu zarządzania przedsiębiorstwem, zadawał pytania Prezesowi Zarządu, był dociekliwy. Powód nigdy nie obraził Prezesa Zarządu K. N. chociaż pozostawał z nim w konflikcie. Na zebraniach pracowników oraz w pismach kierowanych do organów spółki powód nigdy nie przekroczył granic dozwolonej krytyki pracodawcy.

Powód jest człowiekiem pracowitym, wykwalifikowanym, otwarcie wyrażającym swoje poglądy. Przesłuchani w sprawie świadkowie zaprzeczyli, by powód zachowywał się niewłaściwie wobec Zarządu pozwanego, by swoim zachowaniem dezorganizował pracę pozostałych pracowników, czy zarządu.

W szczególności nie potwierdzili, by powód zwracał się w sposób nieodpowiedni czy obraźliwy do Prezesa Zarządu pozwanego. Powód uzyskał również pozytywną opinię przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”, która wyraziła swoje stanowisko w trakcie konsultacji z pozwanym dotyczących rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej świadek M. N. wyrażając swą aprobatę dla powoda jako współpracownika podniósł bardzo istotną w ocenie Sądu kwestię. Stał bowiem na stanowisku, że pozwany ocenił negatywnie pracę powoda w okresie, gdy wdrażanie nowego systemu pracy było dopiero w fazie początkowej. Potwierdził tym samym twierdzenia powoda, który podnosił, że na ewentualne zmniejszenie wydajności jego pracy miał wpływ brak odpowiednio funkcjonującego sprzętu. Świadek M. N. podniósł, że powód istotnie w okresie od listopada 2005 r. do stycznia 2006 r. miał trudności z wywiązywaniem się ze wszystkich zadań, jednak wyraził

również pewność, że w dłuższym okresie czasu zdołałby uporządkować wszystkie swoje zadania.

W kontekście tej wypowiedzi decyzję pozwanego o zwolnieniu powoda należy uznać za pochoptą. Nie jest bowiem możliwe dokonanie właściwej oceny pracy powoda w sytuacji, gdy wykonuje on nowe obowiązki na nowym stanowisku przez okres zaledwie dwóch miesięcy. Z uwzględnieniem wyżej wymienionych okoliczności Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadka M. K., który pracę w pozwanej spółce rozpoczął w sierpniu 2006 r. i sposób wykonywania obowiązków powoda mógł oceniać w krótkim okresie czasu podczas przeprowadzanej reorganizacji.

Świadkowie podnosząc kwestię nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez powoda nie potrafili podać konkretnych faktów ograniczając się do ogólnych stwierdzeń na potrzeby przedmiotowego postępowania. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków tylko w części w której potwierdzili, że istniał konflikt między powodem, a Prezesem Zarządu K. N.. Istnienie konfliktu potwierdziły nie tylko strony podczas przesłuchania, ale także liczne pisma kierowane przez powoda do organów spółki, w których podejmował się krytyki wobec organu zarządzającego spółką. Konflikt był związany z „niepokorną” postawą powoda, który w każdym przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w działalności spółki na spotkaniach z pracownikami podnosił te kwestie. Dociekliwość powoda, rodzaj i sposób zadawanych przez niego pytań irytowały Prezesa Zarządu, który nierzadko podczas indywidualnych rozmów z powodem dawał mu to do zrozumienia.

Rozważając całokształt materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostały potwierdzone w niniejszej sprawie. Przede wszystkim Sąd zważył, że powód nie przekroczył dozwolonej krytyki na linii pracownik - pracodawca. Jak już wcześniej Sąd podniósł, „odważne, niepokorne” zachowanie powoda irytowało K. N., który zaczął powoda oceniać w sposób subiektywny. Zdaniem Sądu interpersonalne nieporozumienia nie mogą być podstawą rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza że powód jest pracownikiem Spółki, nie zaś jej Prezesa. W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano natomiast, że powód przekroczył dozwoloną krytykę pracodawcy - Prezesa, co nie jest

sformułowaniem właściwym. W ocenie Sądu Rejonowego utrwalone stanowisko doktryny i judykatury zmierza w kierunku umocnienia pozycji pracownika w ten sposób, że nakazuje dokonywać szczególnie wnikliwej analizy, gdy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest wysuwanie przez pracownika zarzutów pod adresem kierownictwa zakładu pracy. Tylko bowiem wyraźne przekroczenie granic krytyki może pozbawić pracownika przyznanej mu przez prawo w takim przypadku ochrony, tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy w żaden sposób nie potwierdził, aby powód przekroczył granicę dozwolonej krytyki. Żaden z przesłuchanych świadków nie potwierdził, aby powód obraził Prezesa Zarządu, użył słów obelżywych lub słów które służyłyby poniżeniu lub pomówieniu. Powyższej okoliczności nie potwierdziły również pisma kierowane przez powoda do organów spółki gdzie powód w dopuszczalnych granicach krytykuje politykę personalną firmy wobec zmiany jego stanowiska pracy z mistrza na brygadziście.

W odniesieniu do pozostałych dwóch przyczyn Sąd I instancji uznał, że zebrany materiał dowodowy nie potwierdził, by powód rzeczywiście przejawiał niewłaściwą postawę wobec współpracowników. Nie można czynić powodowi zarzutu, że sam wykonuje pewne czynności, zamiast ograniczyć się jedynie do nadzoru nad wykonawcami, w sytuacji, gdy powód - co jest w sprawie bezsporne - jest pracownikiem o dużych kwalifikacjach, który dzieli się swoimi umiejętnościami z podwładnymi. Nie potwierdził się również zarzut, iż powód nie wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków w okresie reorganizacji. W tym okresie powód otrzymał nowy zakres czynności, powierzono mu szereg czynności wykonawczych i kontrolnych. Okres wdrożenia nowego systemu pracy był w ocenie Sądu zbyt krótki, aby można było jednoznacznie stwierdzić, że ewentualne nieprawidłowości w funkcjonowaniu tego systemu po stronie powoda powstały z jego winy.

Także pierwsza przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę, w kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie mogła skutkować oddaleniem powództwa. W pierwszej kolejności należy podnieść, iż powód nie odmówił przyjęcia powierzonego mu zakresu obowiązków na nowym stanowisku tylko zgłaszał do niego merytoryczne zastrzeżenia. Pozwana po

złożeniu przez powoda po raz trzeci uwag do zakresu obowiązków bez przeprowadzenia rozmowy z powodem zdecydowała się wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Zdaniem Sądu działanie pracodawcy było pochopne i zbyt daleko idące, przy czym nie bez znaczenia pozostaje w tym kontekście konflikt powoda z Prezesem Zarządu K. N. Powód nie kwestionował przecież, iż obowiązek udzielenia pierwszej pomocy, zabezpieczenie miejsca wypadku stanowią podstawowy obowiązek osoby kierującej grupą pracowników. Domagał się umieszczenia dodatkowego zapisu, iż powierzone mu w tym zakresie obowiązki nie mogą wykraczać poza granice dokonanego przez pracodawcę przeszkolenia w tym zakresie, co z punktu widzenia odpowiedzialności cywilnoprawnej nie pozostaje bez znaczenia.

W tym stanie rzeczy po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd I instancji przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2007 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. oddalił apelację strony pozwanej od tego wyroku.

Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach Sądu I instancji, uznając że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy został trafnie oceniony.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji sprowadzały się do polemiki z zapatrywaniami prawnymi Sądu I instancji wyrażonymi w uzasadnieniu Sądu I instancji, tymczasem przedmiotowe zapatrywania, jako podstawa wyrokowania, pozostają jednak prawem sądu orzekającego. Wykonywanie tego uprawnienia podlega wprawdzie kontroli instancyjnej, jednakże w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego uznające brak podstaw do uznania zasadności merytorycznej dokonanego w stosunku do powoda wypowiedzenia umowy o pracę.

Analizując zarzuty apelacji w kontekście treści zarzutów zawartych w uzasadnieniu wypowiedzenia należy wstępnie zwrócić uwagę, iż przyczyny wypowiedzenia poza pierwszą cechuje duży stopień ogólności pod względem treści i zakresu czasowego.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wypowiedzenia nie powinny dotyczyć okresu sprzed 29 września 2005 r., tj. wypowiedzenia

zmieniającego. Pracodawca nie powinien powoływać się na zdarzenia, zachowania pracownika z okresu, gdy łączyła go z pracownikiem inna treść stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podzielił oceny Sądu I instancji w zakresie pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczącej odmowy podpisania zakresu czynności służbowych określonych dla stanowiska brygadzysty. Niewątpliwie powód odmówił podpisania zakresu czynności ale przyczyny tej odmowy w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego wyjaśnień na rozprawie apelacyjnej należy uznać za usprawiedliwione co do kwestionowania formuły podległości służbowej, gdyż inż. M. W. nigdy nie był przełożonym powoda. Bezpośrednim przełożonym powoda mógł być jeden z mistrzów. Domaganie się przez powoda umieszczenia dodatkowego zapisu w zakresie czynności, iż powierzone powodowi obowiązki w zakresie udzielania pierwszej pomocy nie mogą wykraczać poza granice dokonanego przez pracodawcę przeszkolenia było błędne, lecz tego rodzaju uchybienie nie może stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Z kolei powoływanie się przez pracodawcę na orzeczenie Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1997 r. sygn. akt I PKN 77/97 (OSNP 1998/3/75) wskazujące, iż odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności może stanowić przyczynę wypowiedzenia jest oczywiście błędne. Sąd Okręgowy reprezentuje zasadę konkretnego przypadku rozstrzygnięcia sądowego. Oznacza to, iż stan faktyczny na gruncie którego zapadł powołany wyrok Sądu Najwyższego musiałby być tożsamy z niniejszym.

W zakresie zarzutów apelacji związanych z oceną, iż powód nie posiadał umiejętności współpracy z innymi pracownikami na równorzędnych stanowiskach Sąd Okręgowy zaakceptował ocenę zeznań świadków przeprowadzoną przez Sąd I instancji. Wbrew twierdzeniom apelacji wskazane w apelacji zeznania świadka J. G. nie potwierdzają zarzutu, iż powód dezorganizował pracę. Zarzuty te koncentrują się na analizie roku 2005 (notatka z 19 stycznia 2005 r.) i dlatego w aspekcie czasowym wykraczają poza dopuszczalne ramy czasowe wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z tezą XIII uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. II PZP 10 /85 (OSNP 1985/11/164) wypowiedzenie nie jest wprowadzie ograniczone terminem ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jeżeli jednak



okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Treść sformułowanych w stosunku do powoda zarzutów w odniesieniu do przedstawionych w sprawie dowodów nie daje podstaw do tak kategoriycznych twierdzeń jakie formułuje apelujący.

W zakresie błędnej oceny zarzutu przekroczenia dopuszczalnej krytyki pracodawcy Sąd Okręgowy w odniesieniu do zebranego w sprawie materiału dowodowego w ślad za Sądem Rejonowym uznał, iż powód nie przekroczył granic dozwolonej krytyki pracodawcy. Analiza przebiegu spotkań powoda z Prezesem pozwanego nie daje podstaw do sformułowania zarzutu uzasadniającego, w zakresie wagi czynu, wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana błędnie powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r. I PKN 296/99 wskazujący, iż troska o interesy spółki ze strony wspólnika będącego jej pracownikiem nie może usprawiedliwiać jego naganego postępowania polegającego na obrażaniu prezesa spółki, przypisywania mu cech poniżających w opinii publicznej, pomijanie go przy podejmowaniu decyzji. Postępowanie takie jako lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

W zakresie zarzutu niecelowości przywrócenia powoda do pracy Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany nie przedstawił przekonujących dowodów by zastosować normę art. 45 § 2 k.p. i wbrew woli powoda nie przywracać go do pracy. Stopień konfliktu pomiędzy powodem i Prezesem nie jest tutaj żadnym argumentem.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu art. 45 § 1 k.p., poprzez niewłaściwe przyjęcie, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę - „... odmowa podpisania zakresu czynności służbowych dla stanowiska brygadzisty ...” - nie uzasadniała wręzonego wypowiedzenia, a naruszony w ten sposób obowiązek pracowniczy „... nie może w ocenie wagi czynu stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy ocen tej przyczyny, przeprowadzona w kontekście art. 100 § 1 k.p. obowiązku pracownika wykonywania poleceń

pracodawcy - w tym również dotyczących organizacji pracy pozwala stwierdzić, iż stanowiła ona wystarczającą podstawę rozwiązania umowy; poprzez niewłaściwe uznanie, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę - „... przekroczenie granic dozwolonej krytyki...” - nie uzasadniała wręzonego wypowiedzenia z uwagi na nie przekroczenie granic tejże krytyki, podczas gdy analiza tego powodu wypowiedzenia umowy o pracę pozwala stwierdzić, iż uprawniał on pracodawcę do wręczenia powodowi wypowiedzenia, zwłaszcza w kontekście naruszenia przez niego dopuszczalnych w relacji pracownik - pracodawca form (w tym powodujących zakłócenia spotkań Zarządu z pracownikami) i treści (w tym naruszających dobra osobiste członków Zarządu MPK w C. Sp. z o.o.) wyrażanych opinii, co do zarządzania przedsiębiorstwem pozwanego; poprzez niewłaściwe przyjęcie, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę - „... brak umiejętności pracy w zespole polegający na braku umiejętności organizowania pracy (kierowania podległymi pracownikami) i współpracy z pracownikami na równorzędnych stanowiskach ...” nie uzasadniała wypowiedzenia, gdyż jest nieaktualna (odnosi się do zdarzeń zbyt czasowo odległych od dnia wręczenia wypowiedzenia), podczas gdy udowodnione okoliczności dotyczące dezorganizacji pracy, miały wpływ na pracę zakładu pozwanego w okresie bezpośrednio poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia.

Skarżąca powołała się także na naruszenie prawa materialnego polegające na niezastosowaniu normy wynikającej z art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. w zakresie nie przywracania pracownika do pracy, gdy jest ono niemożliwe lub niecelowe, poprzez nieuwzględnienie przy ustalaniu możliwości powrotu przyczyn, które czyniły go niemożliwym i niecelowym na podstawie okoliczności zaistniałych w okresie: - przed złożeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. ujawnionego i przyznanego przez powoda w trakcie procesu (zeznania z dnia 20 marca 2006 r. i 09 sierpnia 2006 r.) konfliktu istniejącego pomiędzy nim a Prezesem pozwanego, na tle publicznego i nierzetelnego kwestionowania decyzji związanych z zarządzaniem MPK w C. Spółka z o.o. , - po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem (w trakcie trwającego procesu) tj. utraty zaufania do powoda z uwagi na podejmowane przez niego czynności (w tym rozpowszechnianie pism), które zmierzały do podważenia w oczach załogi MPK w C. Sp. z o.o. kompetencji

merytorycznych i moralnych Zarządu i pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w Spółce.

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na błędnym zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny zeznań świadków i stron oraz treści dokumentów i pism składanych przez pozwanego i powoda, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, czym w sposób oczywisty uchybiono w zakresie dotyczącym celowości i możliwości przywrócenia powoda do pracy, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że „... pozwany nie przedstawił przekonujących dowodów by zastosować normę art. 45 § 2 k.p.” - bez przeprowadzenia w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń i ocen w oparciu o całość materiału dowodowego i zasady logiki, doświadczenia życiowego i reguły funkcjonowania załogi przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej, do czego Sąd był zobowiązany nie tylko w oparciu o art. 233 § 1 k.p.c. ale również w oparciu o normę wynikającą z art. 45 § 2 k.p. w zakresie dotyczącym ustalenia podległości służbowej powoda, którego zdaniem Sądu bezpośrednim przełożonym nie był inż. M. W., podczas gdy z całości materiału dowodowego wynika, że H. K. w dacie wręczenia mu zakresu obowiązków, bezpośrednio podlegał właśnie inż. M. W. a nie Mistrzowi WTA, w zakresie oceny zeznań świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną którym nie dano wiary w części w jakiej potwierdzili oni wersję zdarzeń przedstawioną przez pozwanego MPK w C. Sp. z o.o., bez wyraźnego wskazania jakie okoliczności nie przemawiały za przyjęciem tychże zeznań za wiarygodne.

Wskazując na powyższe podstawy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Po pierwsze podnieść należy, że zarzut dotyczący naruszenia art. 233 §1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów uchyła się spod rozważań Sądu Najwyższego, ponieważ w ogóle nie jest możliwe oparcie skargi

kasacyjnej na zarzucie naruszenia tego przepisu. Zgodnie bowiem z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jednoznacznie i bezpośrednio kwestię oceny dowodów.

Chybione są także zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p.c. Powołany przepis stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

W rozpatrywanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, że dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione opierając się w tym względzie na dokonanych ustaleniach faktycznych, które dla Sądu Najwyższego są wiążące.

Z ustaleń tych wynikało, że powód rzeczywiście odmówił podpisania zakresu czynności, które to uchybienie obowiązkom pracowniczym w innym stanie faktycznym mogłoby uzasadniać wypowiedzenie, ale w tej konkretnej sytuacji nie jest na tyle istotne, aby uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z ustaleń tych wynikało również, że niezasadny okazał się zarzut braku umiejętności pracy zespołowej polegający na braku umiejętności organizowania pracy i współpracy z innymi pracownikami. Wreszcie zostało także ustalone, że powód nie przekroczył granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy.

W świetle przytoczonych i wiążących ustaleń istotnie brak podstaw do kwestionowania prawidłowości zastosowania art. 45 § 1 k.p.

Skarga kasacyjna okazała się jednak uzasadniona w zakresie zarzutu niezastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p.

Przepis art. 45 § 2 k.p. stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zamieszczając w Kodeksie pracy przytoczoną normę prawną ustawodawca założył, że mogą wystąpić takie sytuacje faktyczne, które wymagają odstępstwa od zasady wyboru roszczenia przez pracownika, a skoro tak, to obowiązkiem sądu pracy jest rozważenie potrzeby jej zastosowania, zwłaszcza w sytuacji, gdy w toku postępowania zgłaszany jest tego rodzaju wniosek lub dokonane w sprawie dotychczas ustalenia faktyczne wskazują na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia roszczenia zgłoszonego przez powoda.

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest zatem ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Ocena ta nie może być oczywiście dowolna a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami co do niecelowości przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2000 r., I PKN 122/00, OSNP 2002/13/310).

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002/10/235). Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że przywrócenie powoda do pracy byłoby możliwe. Chodzi zatem jedynie o ocenę niecelowości tego przywrócenia. Ocena ta, choć poddana w dużym zakresie swobodzie sądu pracy,

podlega kontroli instancyjnej oraz kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym i może być oceniona jako błędna w przypadku, gdy jest dowolna, nie posiadająca oparcia w ustalonym stanie faktycznym i szczególnych okolicznościach sprawy. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.01.2007 r. I PK 259/06 dotychczas nie publikowanym.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego za jedną z przyczyn pozwalających na uznanie, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niecelowe uważa się istnienie poważnego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem.

Oczywiście samo istnienie konfliktu między pracodawcą a pracownikiem nie przesądza jeszcze o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, zwłaszcza w sytuacji gdy jest to konflikt typowy związany np. z procesem sądowym. Jednakże w przypadku konfliktu poważnego i długotrwałego a nadto oddziałującego negatywnie na pozostałych pracowników oraz wizerunek zakładu pracy, celowość orzekania przywrócenia do pracy jest wątpliwa. Istotnie bowiem przywrócenie do pracy pracownika w sytuacji, gdy rozpoczyna on korzystać z prawa do krytyki pracodawcy w sposób oczywiście sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 kodeksu pracy), może spowodować niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy przez innych pracowników i wynikające z tego wnioski co do postępowania w przyszłości.

Sąd Najwyższy dostrzegł ten problem i wypowiadał się kilka razy w tej kwestii.

I tak w wyroku z dnia 28.07.1999 r. I PKN 110/99 (OSNP 2000/21/780) wyrażony został pogląd, że konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe, jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności.

W innym wyroku z tej samej daty I PKN 168/99 (OSNP 2000/21/784) Sąd Najwyższy stwierdził, że w ocenie czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi należy uwzględnić

przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników oraz, że ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników.

Z kolei w wyroku z dnia 3.04.1997 r. I PKN 63/97 (OSNP 1998/3/74) stwierdzono, że w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzić odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy jest niecelowe lub nieuzasadnione ze względu na istniejący w zakładzie pracy poważny konflikt między pracownikiem a jego przełożonym.

W niniejszej sprawie mamy do czynienia z intensywnym konfliktem, który trwa już od wielu lat. Nie jest to konflikt powstały na tle procesu w niniejszej sprawie a jego podłoże jest znacznie głębsze i złożone, o czym świadczy treść pism składanych przez powoda i jego zeznania.

Nadto z inicjatywy powoda doszło do upublicznienia konfliktu (wystąpienia na forum Rady Miejskiej, informacje w prasie, rozpowszechniane przez powoda wśród pracowników pisma).

W tym stanie rzeczy stanowiska Sądu Okręgowego co do braku podstaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p. nie sposób zaaprobować, zwłaszcza że tenże Sąd nie poczynił w istocie rzeczy żadnych ustaleń w tej materii i trudno oprzeć się wrażeniu, że dokonana przezeń ocena potrzeby zastosowania tego przepisu jest dowolna.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.