

**Wyrok z dnia 13 grudnia 1996 r.
I PKN 2/96**

Obligatoryjne zawieszenie postępowania na podstawie przepisu art. 174 § 1 pkt 4 KPC obejmuje również postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Kazimierz Jaśkowski, SA Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 1996 r. sprawy z powództwa Tadeusza S. przeciwko Pracownikom Konserwacji Zabytków Sp. z o.o. w S. - w upadłości o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 30 czerwca 1995 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 25 stycznia 1995 r. [...] i sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Powód Tadeusz S. w pozwie przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Pracownie Konserwacji Zabytków -Oddział w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego mu w dniu 31 października 1989 r., a po upływie okresu wypowiedzenia wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie wyrokiem z dnia 16 lutego 1990 r. [...] oddalił powództwo, a Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 22 czerwca 1990 r. [...] oddalił rewizję powoda.

Powyższy wyrok Sądu Wojewódzkiego rewizją nadzwyczajną z dnia 7 czerwca 1993 r. zaskarżył Rzecznik Praw Obywatelskich, zarzucając rażące naruszenie art. 45 KP jak również naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej i wnosząc o uchylenie zaskarżonego orzeczenia, jak też poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Szczecinie oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 14 lipca 1993 r., I PRN 73/93, uchylił zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. W motywach rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy podał, że przyczyną spornego wypowiedzenia była likwidacja komórki organizacyjnej, w której ostatnio powód pracował, ale Sądy rozpoznające sprawę nie wzięły pod uwagę, iż rozwiązanie umowy nastąpiło w warunkach konfliktu pomiędzy zakładem pracy i pracownikiem, który miał w tym konflikcie rację. Wprawdzie przy faktycznym zmniejszeniu zatrudnienia nawet twórcza krytyka nie zawsze musi - zdaniem Sądu Najwyższego - chronić pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, jednakże powód twierdzi, że pomimo likwidacji komórki

wewnętrznej kontroli, strona pozwana przyjmowała nowych pracowników i dysponuje wolnymi etatami. W tym kierunku trzeba było, według Sądu Najwyższego, uzupełnić postępowanie dowodowe, a w razie potwierdzenia stanowiska powoda należało zbadać stosunek załogi do współpracy z powodem. Dopiero tak uzupełniony materiał dowodowy sprawy pozwoliłby na ocenę zasadności roszczeń powoda w świetle art. 45 KP. Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, że w niniejszej sprawie miałyby ponadto zastosowanie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), przewidujący ponowne zatrudnienie pracownika, z którym w ramach redukcji zatrudnienia rozwiązano stosunek pracy, między innymi z przyczyn organizacyjnych.

W toku ponownego rozpoznania sprawy powód zmienił przedmiot swego żądania, wnosząc w piśmie z dnia 28 marca 1994 r. o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i bezzasadne rozwiązanie z nim stosunku pracy, przy czym wysokość dochodzonych kwot i tytuły składające się na ogólną sumę odszkodowania powód rozszerzał, wnosząc ponadto o waloryzację dochodzonych sum, jak też o zasądzenie odsetek i zwrot poniesionych kosztów.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie wyrokiem z dnia 25 stycznia 1995 r. [...] oddalił powództwo. [...] Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu powoda, że jedyną przyczyną dokonanego mu wypowiedzenia było bezzasadne obciążenie go przez dyrektora strony pozwanej Longina G. w piśmie do Izby Skarbowej odpowiedzialnością za nieprawidłowości w ustalaniu cen, stwierdzone w toku kontroli przeprowadzonej przez tę Izbę w 1987 r. Spór na tym tle pomiędzy dyrektorem i powodem został, zdaniem Sądu Rejonowego, zakończony w maju 1988 r., gdy powód awansował na stanowisko kierownika Zespołu Kontroli Wewnętrznej. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że u strony pozwanej dokonywała się od 1989 r. reorganizacja i systematyczna redukcja liczby pracowników. Od dnia 1 czerwca 1989 r. do dnia 30 czerwca 1990 r. zwolnienia następowały w trybie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a przyjęto do pracy jedynie 3 księgowych i kreślarza. W maju 1991 r. pozwane przedsiębiorstwo uległo likwidacji, zaś na jego bazie powstała pracownicza spółka z ograniczoną odpowiedzialnością - Pracownie Konserwacji Zabytków, obecnie w upadłości. W konkluzji uzasadnienia wyroku Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że jedyną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja komórki organizacyjnej, w której pracował, przy czym zwolnienie nastąpiło w trybie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i z zachowaniem wszelkich wymagań formalnych.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie oddalił rewizję powoda wyrokiem z dnia 30 czerwca 1995 r. [...] podzielając w zasadniczej części dokonane w orzeczeniu pierwszoinstancyjnym ustalenia faktyczne i ich prawną kwalifikację.

Kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego złożył w dniu 6 sierpnia 1996 r. Rzecznik Praw Obywatelskich, zarzucając rażące naruszenie prawa materialnego, polegające na zastosowaniu art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zamiast art. 45 i art. 47¹ KP, a także rażące naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, w tym art. 381, 477³ i 424 KPC (w brzmieniu sprzed zmiany tych przepisów) oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozpo-

ządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189) w związku z art. 417, 421 § 2 i 422 § 1 KPC (w brzmieniu przed zmianą tych przepisów) wnoszący kasację domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i zmiany poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 25 stycznia 1995 r. przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, z zastosowaniem zasady waloryzacji z art. 358¹ § 3 KC w związku z art. 300 KP oraz z odsetkami "za zwłokę" od daty wymagalności i kosztami procesu (art. 98 § 1 KPC).

W uzasadnieniu kasacji Rzecznik Praw Obywatelskich podnosi w szczególności, że Sąd Rejonowy nie zastosował się do oceny prawnej i wskazań zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1993 r., co Sąd Wojewódzki z rażącym naruszeniem art. 381 § 1, art. 477³ § 1 i art. 424 KPC (w poprzednim brzmieniu) pominął, a ponadto sam - pomimo kilkakrotnego powoływania się na wspomniany wyrok - wykazał niedostateczne zrozumienie jego przesłanek. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło w "normalnym" trybie kodeksu pracy. Tymczasem Sąd Rejonowy uznał, a Sąd Wojewódzki potwierdził, że było to wypowiedzenie w trybie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach, choć ustawa ta nie ma w sprawie zastosowania, gdyż obowiązuje od dnia 27 stycznia 1990 r., tzn. od daty przypadającej po dniu dokonania wypowiedzenia. Wprawdzie w dacie ustania stosunku pracy powoda ustawa była już opublikowana, lecz zakłady pracy na pewno jej jeszcze nie znały.

Oceny tej nie zmienia powołanie się przez Sąd Wojewódzki na wyrok Sądu Najwyższego i wskazany w jego uzasadnieniu art. 12 ustawy o grupowych zwolnieniach. Wskazaniem tego przepisu Sąd Najwyższy chciał bowiem jedynie wyrazić - skądinąd trafny zdaniem skarżącego - pogląd, że dla zaktualizowania się wobec strony pozwanej obowiązku ponownego zatrudnienia powoda nie było konieczne rozwiązanie z nim umowy w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i wystarczyło rozwiązanie z przyczyn wymienionych w jej art. 1. Prośby o ponowne zatrudnienie odpowiadające jego kwalifikacjom, niekoniecznie na stanowiskach kierowniczych, zgłaszał zaś powód wielokrotnie, zachowując roczny okres od daty rozwiązania stosunku pracy, ustanowiony w art. 12 ustawy.

Skarżący twierdzi co prawda, że przepis art. 424 KPC (w poprzednim brzmieniu) stosuje się również w postępowaniu kasacyjnym wszczętym na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy zmieniającej kodeks postępowania cywilnego, ale podnosi równocześnie, iż w razie przyjęcia innego poglądu, głoszącego zastąpienie art. 424 (w poprzednim sformułowaniu) przez art. 393¹⁷ KPC, poza sporem jest dopuszczenie się przez Sąd Wojewódzki naruszenia prawa materialnego. Zaaprobowane przez Sąd Wojewódzki ustalenia wyroku pierwszoinstancyjnego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie nastąpiło w sytuacji konfliktu między stronami, nie mają bowiem oparcia w zebranych materiale dowodowym, a wnioski wyprowadzone z błędnych ustaleń są ponadto nielogiczne. Powód był bowiem wcześniej kierownikiem dużo większej komórki organizacyjnej, niezbędnej zakładowi w każdej sytuacji finansowo-gospodarczej, a tym samym zapewniającej pracownikowi wyższą stabilizację stosunku pracy. Przeniesienia powoda w 1988 r. na stanowisko kierownika zespołu wewnętrznej kontroli nie sposób

zatem traktować jako awansu, świadczącego rzekomo o ustaniu konfliktu. Wspomniany konflikt zrodził się zresztą między stronami dopiero wówczas, gdy powód w kwietniu 1989 r. przypadkowo dowiedział się, że dyrektor Longin G. w piśmie skierowanym w dniu 22 kwietnia 1988 r. do Izby Skarbowej obarczył go odpowiedzialnością za zawyżanie cen usług świadczonych przez przedsiębiorstwo. Tymczasem propozycje cenowe powoda poprawiała świadek Helena H., zastępca dyrektora - główna księgowa przedsiębiorstwa, więc powód domagał się sprostowania krzywdzącej go oceny.

Pracodawca odmówił jednak "wycofania" spornego pisma do Izby Skarbowej, wobec czego powód w dniu 20 kwietnia 1989 r. złożył skargę do dyrektora Zarządu Przedsiębiorstwa w W., powtarzaną w pismach z dnia 31 maja, 17 czerwca i 27 września 1989 r. Skargi te spowodowały, że jednostka nadrzędna przeprowadziła u strony pozwanej w sierpniu 1989 r. kontrolę, w wyniku której dyrektor naczelny Przedsiębiorstwa Pracownie Konserwacji Zabytków w W. zawiadomił powoda pismem z dnia 28 sierpnia 1989 r. o zobowiązaniu dyrektora oddziału w S. do "skierowania do Izby Skarbowej pisma stwierdzającego wyłączenie odpowiedzialności obywatela za stwierdzone w protokole nieprawidłowości w zakresie cen" [...].

Skutek wywarło jednak dopiero ponowne polecenie naczelnego dyrektora PP PKZ w W. z dnia 22 listopada 1989 r., dotyczące obowiązku sprostowania opinii o Tadeuszu S. - kierowniku zespołu kontroli wewnętrznej Oddział S. [...]. Dyrektor Longin G. skierował bowiem odpowiednie pismo do Izby Skarbowej w dniu 6 grudnia 1989 r., chociaż w pismach z dnia 29 grudnia 1989 r. i z dnia 4 kwietnia 1990 r. znów wskazał powoda jako odpowiedzialnego za stwierdzone w 1987 r. nieprawidłowości w ustalaniu cen [...]. Z korespondencji powoda z Ministerstwem Kultury i Sztuki wynika przy tym, że informacji podanej w tych dwóch ostatnich pismach dyrektor Longin G. nie sprostował jeszcze w 1990 r., choć w świetle ustaleń jednostki nadrzędnej była to informacja nieprawdziwa.

Skarżący uważa, że wnikliwa ocena materiału dowodowego prowadzi do jedynie poprawnego wniosku, iż główną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1990 r. był konflikt między nim a dyrektorem i zastępcą dyrektora strony pozwanej i przez nich zawiniony. Tymczasem Sąd Wojewódzki pominął korzystne dla powoda zeznania świadków: Małgorzaty M., Franciszka C. oraz Wiesława P. i swoje ustalenia, a także oceny i wnioski oparł głównie na zeznaniach świadków: Longina G. - dyrektora i Heleny H. - zastępcy dyrektora strony pozwanej, tzn. osób, które pozostając z powodem w konflikcie i broniąc własnego postępowania oraz podjętych decyzji, miały interes w przedstawianiu go w niekorzystnym świetle. Przyjęcie tych zeznań bez koniecznej dozy krytycyzmu sprawiło, że konieczność likwidacji zespołu kontroli wewnętrznej potraktował Sąd Wojewódzki jako przyczynę zwolnienia, choć był to jedynie wygodny pretekst do zwolnienia, spowodowanego w istocie niegodzeniem się powoda na bezzasadne przypisanie mu odpowiedzialności za zawyżone ceny usług świadczonych przez pozwane przedsiębiorstwo.

Wprawdzie przekształcenia organizacyjne strony pozwanej, a następnie ogłoszenie upadłości spółki będącej prawnym następcą szczecińskiego oddziału PP PKZ w W. uniemożliwiły Sądom obu instancji dotarcie przy ponownym rozpoznaniu sprawy do pełnych i wiarygodnych informacji o zmianach w składzie załogi od czerwca 1989 r. do końca 1990 r., to jednak jest zdaniem skarżącego niewątpliwe, że w tym okresie

przyjmowano nowych pracowników i to na stanowiska odpowiadające zawodowym kwalifikacjom powoda. Przyjmując, że powód nie miał prawa pierwszeństwa do ponownego zatrudnienia, Sąd Wojewódzki założył, iż tylko takie prawo stwarzało możliwość ponownego zatrudnienia. Jest to jednak założenie błędne, gdyż zakład pracy "ma prawo przyjąć do pracy także pracownika, któremu przepisy nie przyznają prawa pierwszeństwa zatrudnienia" [...].

W konkluzji uzasadnienia kasacji Rzecznik Praw Obywatelskich pisze, że zasada stabilności prawomocnych orzeczeń powinna w tym wypadku ustąpić przed zasadą praworządności, tym bardziej iż wykazane wyżej rażące naruszenie prawa materialnego oraz poważne nieprawidłowości postępowania godzą równocześnie w konstytucyjną ochronę prawa do pracy, a tym samym naruszają interes Rzeczypospolitej Polskiej. Wprawdzie bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę i upór dyrektora strony pozwanej w zakresie odmowy ponownego zatrudnienia powoda zaważyły na dalszym jego życiu, gdyż bardzo długo nie mógł znaleźć nowej pracy, więc żądane odszkodowanie nie jest w stanie zrekompensować ogromu doznanej szkody i krzywdy, ale w zaistniałej sytuacji ma poważne znaczenie materialne i moralne.

Skarżący uważa, że wykazane uchybienia procesowe uzasadniałyby wniosek o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Mimo to skarżący wnosi o wydanie orzeczenia reformatoryjnego, gdyż spór toczy się już od listopada 1989 r., a jego dalsze trwanie pogłębi tylko dotychczasowe trudności proceduralne. W przekonaniu skarżącego na pewno będzie możliwe ustalenie przez Sąd Najwyższy wysokości wynagrodzenia powoda w dacie rozwiązania umowy (art. 385 § 2 i 3 w zw. z art. 423 § 1 KPC - przed zmianą), a tym samym wysokości odszkodowania z art. 47¹ KP wraz z odsetkami. Wniosek o waloryzację odszkodowania znajduje oparcie w orzecznictwie, gdyż Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość waloryzacji odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy (np. w sprawie I PR 60/90).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, gdyż orzeczenia w obu instancjach zapadły z rażącym naruszeniem przepisów prawa materialnego, jak też z naruszeniem przepisów prawa procesowego, mającym istotny wpływ na wynik sprawy.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że przedmiotowa sprawa była już rozpoznawana przez Sąd Najwyższy w ramach rewizji nadzwyczajnej wniesionej przez Rzecznika Praw Obywatelskich w dniu 7 czerwca 1993 r. Wyrokiem z dnia 14 lipca 1993 r., I PRN 73/93, Sąd Najwyższy uchylił orzeczenia wydane w pierwszej i w drugiej instancji oraz przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Szczecinie do ponownego rozpoznania, gdyż zebrany materiał dowodowy uznał za niewystarczający do stanowczego rozstrzygnięcia sporu. Sąd Najwyższy zgodził się co prawda z ustaleniem, że przyczyną wypowiedzenia powodowi bezterminowej umowy o pracę stała się likwidacja komórki kontroli wewnętrznej, w której był on ostatnio zatrudniony, ale zarzucił równocześnie Sądom obu instancji, iż nie oceniły zasadności owego wypowiedzenia, dokonanego w warunkach konfliktu pracodawcy z pracownikiem, który miał rację, co jednoznacznie wynikało z ustaleń kontroli przeprowadzonych przez jednostkę nadrzędną i organ założycielski. Sąd Najwyższy wyraźnie też zdystansował się od poglądu Sądu Wojewódzkiego, że podstawą wypowiedzenia powodowi umowy o

pracę mogłoby być pisanie licznych skarg, których wyjaśnianie angażowało nadmiernie czas pracy dyrektora i zakłócało normalne funkcjonowanie pozwanego zakładu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił bowiem, że skargi te były zasadne, a jedynie opieszałość czy zła wola strony pozwanej sprawiły, iż wyjaśnieniem ich musiały się zajmować organy nadrzędne.

Przytoczone stanowisko niedwuznacznie sugerowało więc, że obok likwidacji komórki wewnętrznej kontroli, współprzyczyną zwolnienia powoda była ponadto chęć "rewanżu" zakładu pracy za krytykę jego kierownictwa przed jednostką nadrzędną i organem założycielskim, czego Sąd Najwyższy oczywiście nie akceptował. Takiej akceptacji nie zawiera w żadnym razie - cytowane przez Sądy obu instancji - zdanie, że "nawet twórcza krytyka nie zawsze musi chronić pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy". Sąd Najwyższy wyraźnie bowiem zastrzegł, że uchylenie wspomnianej ochrony zależy od ewentualnego podważenia twierdzeń powoda, iż redukcja załogi była pozorna i pomimo likwidacji komórki kontroli strona pozwana przyjmowała nowych pracowników oraz posiadała wolne etaty.

W toku ponownego rozpoznania sprawy należało więc zbadać, czy likwidacja komórki kontroli wewnętrznej oznaczała rzeczywiście rezygnację zakładu pracy z realizacji jej statutowych zadań, a tym samym spowodowała zwolnienie obu zatrudnionych w niej osób (współpracownikiem powoda był p. B.), czy też było to jedynie ograniczenie liczby zatrudnionych w kontroli wewnętrznej, połączone z likwidacją komórki kontrolnej w sensie wyodrębnionego elementu organizacyjnej struktury pozwanego zakładu pracy i w której to sytuacji pracodawca mógł się ewentualnie dopuścić nadużycia prawa przez pozamerytorycznie motywowany wybór powoda jako pracownika podlegającego zwolnieniu. Uzupełnienie postępowania dowodowego miało też ustalić, czy w okresie wypowiedzenia i w ciągu roku od zwolnienia powoda strona pozwana przyjmowała nowych pracowników na stanowiska odpowiadające zawodowym kwalifikacjom powoda, czyli na stanowiska, które mogłyby, a w okolicznościach niniejszej sprawy powinny być w pierwszej kolejności zaoferowane powodowi. Sąd Najwyższy słusznie bowiem podniósł, że wobec zwolnienia uzasadnianego oficjalnie likwidacją komórki kontrolnej, powód byłby objęty zakresem zastosowania art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), określanej dalej, jako "ustawa o grupowych zwolnieniach". Powołany przepis stanowi zaś, że pracownika zwolnionego z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy (a więc niekoniecznie w trybie tej ustawy), zakład pracy powinien zatrudnić ponownie, jeżeli ponownie zatrudnia osoby z tej samej grupy zawodowej, a zainteresowany zgłosi zamiar powrotu do zakładu w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Na podstawie tego przepisu pracownik ma zatem roszczenie o nawiązanie z nim stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 5), jeżeli zakład ponownie zatrudnia w "tej samej grupie zawodowej", a więc nie tylko na poprzednim stanowisku pracownika czy przy pracy tego samego rodzaju. Chodzi tu bowiem również o pracę, która ze względu na teoretyczne i praktyczne kwalifikacje pracownika, może być traktowana jako zatrudnienie takiego samego rodzaju (np. praca w dziale ekonomicznym czy księgowym dla pracownika z wykształceniem ekonomicznym).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Najwyższy zalecił też zbadanie, "jakie

są odczucia i stosunek załogi co do współpracy z powodem". Zalecenie to nawiązywało do twierdzeń strony pozwanej o "konfliktowości" powoda i zmierzało do ustalenia, czy było to jedynie odczucie dyrektora i głównej księgowej, bezpośrednio dotkniętych słusznymi skądinąd skargami pisanymi do jednostki nadrzędnej i organu założycielskiego, czy również opinia pozostałych członków załogi, co mogłoby ewentualnie wskazywać na lekceważenie przez powoda pracowniczego obowiązku przestrzegania zasad koleżeńskiej współpracy w zakładzie; art. 100 § 2 pkt 7 KP (obecnie art. 100 § 2 pkt 6 KP). Tymczasem w uzasadnieniu wyroku Sądu Wojewódzkiego zalecenie to zostało skomentowane jako "zawierające wysoki stopień ogólności tak w kontekście czasowym (zwolnienie powoda 31 stycznia 1990 r.), jak i przy uwzględnieniu rzeczywistego stanu sprawy (brak "załogi" b. PP PKZ Oddział S. od marca 1991 r., a także załogi Spółki z o.o. od września 1992 r.) - a zatem obecnie praktycznie niemożliwe do wykonania" [...].

W konkluzji uzasadnienia wyroku uchylającego sprawę do ponownego rozpoznania Sąd Najwyższy stwierdził, że dopiero po takim uzupełnieniu materiału dowodowego możliwa będzie jego pogłębiona analiza z punktu widzenia dochodzonych przez powoda roszczeń z art. 45 KP. Poza sformułowaniem wytycznych, wskazujących ponownemu postępowaniu wyraźny i jednoznaczny, a poza tym możliwy do spełnienia cel, Sąd Najwyższy dokonał więc również niedwuznacznej kwalifikacji prawnej sporu, jako sprawy o zasadność "kodeksowego" wypowiedzenia powodowi bezterminowej umowy o pracę.

Mimo to Sąd Rejonowy uznał, a Sąd Wojewódzki pogląd ten podzielił, że stosunek pracy powoda został rozwiązany w trybie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach. Tymczasem skarżący słusznie podnosi, że ustawę tę uchwalono po dacie złożenia powodowi oświadczenia w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę, choć publikacja ustawy i związane z tym jej wejście w życie nastąpiły w dniu 27 stycznia 1990 r., tzn. na pięć dni przed terminem ustania stosunku pracy. Nie znaczy to jednak, że ustawa ta nie znajduje w ogóle zastosowania do sytuacji powoda. Skarżący nie uwzględnił bowiem częściowo wstecznego działania ustawy przewidzianego w jej art. 21. W ust. 2 tego przepisu stanowi się zaś, że oświadczenia z art. 8 ustawy, tzn. obecnie jedynie odprawa z art. 8 ust. 1, przysługują również pracownikowi, z którym rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie po dniu wejścia w życie ustawy, ale wskutek dokonanego przed tym dniem wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy.

Kwalifikacja prawna rozwiązania stosunku pracy z powodem jako wypowiedzenia na podstawie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach jest oczywiście błędna, choć sama przez się nie usprawiedliwia jeszcze zarzutu rażącego naruszenia prawa. Naruszenie to nabrało rażącego charakteru dopiero pośrednio, tzn. przez swoje następstwa. Otóż pomimo ustalenia, że zwolnienie powoda nastąpiło w trybie art. 10 wspomnianej ustawy, Sąd Rejonowy w ogóle nie brał pod uwagę zastosowania jej art. 8 ust. 1 w zw. z art. 21 ust. 2. Sentencja wyroku sugeruje zresztą, że przedmiotem orzekania przez ten Sąd było żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, której to sugestii nie rozwiewa lektura uzasadnienia, choć powód zmienił swe pierwotne roszczenie i w ponownym procesie domagał się odszkodowania. Podnieść wreszcie trzeba, że Sąd zauważył wprawdzie, iż sedno sporu tkwi w zasadności dokonanego wypowiedzenia i jego zgodności z zasadami współżycia społecznego, ale proces swego wnioskowania podporządkował całkowicie ustalonemu wcześniej faktowi likwidacji

komórki kontroli wewnętrznej i przekonaniu o przynależności takich decyzji do sfery autonomii pracodawcy. Sąd lakonicznie więc stwierdził, że "nie ma podstaw" do kwestionowania zasadności wypowiedzenia lub jego zgodności z zasadami współżycia społecznego, gdyż poza likwidacją komórki organizacyjnej nie istniały żadne pozamerytoryczne przyczyny zwolnienia powoda [...]. Następnie Sąd skoncentrował się na wykazaniu, że wbrew stanowisku Sądu Najwyższego nie istniał między stronami w spornym okresie żaden konflikt. Jakkolwiek w związku z ustaleniami pokontrolnymi miały miejsce w 1987 r. "nieporozumienia", kiedy powód był jeszcze kierownikiem działu kalkulacji i rozliczeń, ale po zakończeniu przedmiotowego sporu powód został kierownikiem specjalnie dla niego utworzonej i podlegającej bezpośrednio dyrektorowi nowej komórki kontroli wewnętrznej. Był to dla powoda awans, a w takiej sytuacji trudno - zdaniem Sądu - mówić o istnieniu konfliktu [...].

Tymczasem istnienie konfliktu na tle pisanego przez powoda od kwietnia 1989 r. skarg związanych z bezpodstawnym przypisaniem mu przez pracodawcę odpowiedzialności za stosowanie zawyżonych cen świadczonych usług, jasno wynika z materiału dowodowego sprawy i było przez Sąd Najwyższy akcentowane w uzasadnieniu wyroku wydanego z rewizji nadzwyczajnej. Sąd Najwyższy nie oczekiwał więc, że w ponownym postępowaniu weryfikowana będzie teza o istnieniu konfliktu oraz o jego wpływie na decyzję pracodawcy o zwolnieniu powoda, gdyż nie miał co do tego wątpliwości. Chodziło natomiast wyłącznie o to, aby w toku drugiego postępowania ustalono, czy likwidując komórkę kontroli wewnętrznej miał pracodawca równoczesną możliwość zaoferowania powodowi innej pracy, czy też wykorzystał tę likwidację jako wygodny pretekst do pozbycia się "kłopotliwego" skądinąd autora skarg do jednostki nadrzędnej i organu założycielskiego.

Ma rację skarżący, że znajdujące się w aktach sprawy dokumenty o ruchu kadrowym u strony pozwanej w okresie poprzedzającym sporne zwolnienie i w okresie po nim następującym różnią się między sobą, a pozyskanie niewątpliwych danych nie będzie już możliwe. Mimo to materiał dowodowy uzasadnia twierdzenie, że skala zatrudnienia ulegała okresowym zmianom, a także przesunięciom pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi. Nie był to więc wyłącznie rozpoczęty w 1989 r. stały i systematyczny spadek liczebności załogi. Przyjmowano zatem również nowych pracowników i to na stanowiska, które mógł też objąć powód, np. w księgowości. Stanowiska Sądu Rejonowego o ograniczonych kwalifikacjach powoda do takiej pracy nie sposób zaakceptować. Bez znaczenia jest też argument Sądu Wojewódzkiego, że nowe zatrudnienia nie następowały w ramach wolnych etatów, tylko miały charakter "wymiany" pracowników na innych, bardziej przydatnych pracodawcy. Można dyskutować, które z nowo obsadzanych stanowisk mieściły się w przedmiotowym zakresie obowiązku pracodawcy z art. 12 ustawy o grupowych zwolnieniach, choć większość z nich mogła być przedmiotem oferty, zwłaszcza że zainteresowany gotów był przyjąć każdą pracę (np. kierowcy, dysponując zawodowym prawem jazdy). Rzecz jednak w tym, że kierownictwo zakładu chciało się pozbyć powoda "za wszelką cenę" i dlatego nie uległo w tym względzie nawet zaleceniom jednostki nadrzędnej i organu założycielskiego.

Przeszkodą do zatrudnienia powoda przy innej pracy nie była też jego postawa wobec współpracowników, którą korzystnie ocenili świadkowie Małgorzata M., Franciszek C. i Wiesław P. Ustalenia zaskarżonego wyroku są jednak oparte na bez-

krytycznie przyjętych zeznaniach dyrektora i głównej księgowej, którzy mieli interes w stronnicy prezentowaniu zawodowych kwalifikacji i osobowościowych cech powoda. Przesłuchana w uzupełniającym postępowaniu dowodowym przed Sądem Wojewódzkim świadek Helena H. zakwestionowała w ogóle intelektualne zdolności powoda, twierdząc, że "nie nadawał się do pracy w dziale kalkulacji i rozliczeń, gdyż przerastała ona jego możliwości" [...].

Z powyższych wywodów wynika, że przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd Rejonowy przeszedł do porządku dziennego nie tylko nad prawną kwalifikacją sporu, lecz również nad wytycznymi Sądu Najwyższego co do kierunku nowego postępowania, a uchybień tych nie skorygował również Sąd Wojewódzki w trybie kontroli instancyjnej. Tym samym doszło do naruszenia art. 424 zd. 2 KPC w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 1996 r., gdyż norma wynikająca z tego przepisu ma doniosłość prawną również po jego uchyleniu z tym dniem w toku nadzwyczajnego postępowania kasacyjnego, dopuszczonego na podstawach i w terminach uprzedniej rewizji nadzwyczajnej przez art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189), powoływanej dalej jako "ustawa z dnia 1 marca 1996 r."

Oddalenie rewizji powoda narusza też art. 381 § 1 i art. 477³ § 1 KPC (w brzmieniu przed zmianą), gdyż Sąd Wojewódzki nie był związany granicami jej wniosków oraz podstaw i powinien z urzędu wziąć pod uwagę naruszenie prawa materialnego, polegające na zastosowaniu w sprawie art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach i równoczesnym niezastosowaniu art. 8 ust. 1 w zw. z art. 21 ust. 2 oraz art. 12 tej ustawy, a także na niezastosowaniu art. 45 § 1 (in fine) i art. 47¹ KP. W orzeczeniach Sądów obu instancji doszło ponadto do przekroczenia granic swobodnej oceny zeznań przesłuchanych świadków (art. 233 § 1 KPC) przez jednostronność i bezkrytyczność tej oceny, prowadzące do wniosków sprzecznych z życiowym doświadczeniem czy wręcz zdrowym rozsądkiem (np. teza o awansie powoda przy przejściu z działu kalkulacji i rozliczeń do komórki kontroli wewnętrznej).

Uwzględnieniu kasacji wniesionej na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. nie przeszkadza upływ sześciomiesięcznego terminu od prawomocności zaskarżonego orzeczenia, gdyż narusza ono ponadto interes Rzeczypospolitej Polskiej. W demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającej zasady sprawiedliwości społecznej nie może się bowiem ostać wyrok, który po siedmiu latach uciążliwego procesu pozbawia pracownika jakichkolwiek świadczeń materialnych w sytuacji, gdy utracił on pracę w związku ze zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, stwarzającą pracodawcy wygodną okazję do równoczesnego pozbycia się osoby mającej odwagę występowania z usprawiedliwionymi skargami do jednostki nadrzędnej i organu założycielskiego.

Pomimo wyłuszczonej w kasacji argumentów na rzecz wyroku reformatoryjnego, jego wydanie nie wchodziło w grę ze względu na ogłoszenie upadłości Spółki z o.o., będącej prawnym następcą pierwotnie pozwanego oddziału PP PKZ w W. Postanowienie w tej sprawie wydał Sąd Rejonowy w Szczecinie - Wydział XI Gospodarczy w dniu 11 maja 1992 r. [...], a więc jeszcze przed datą orzeczenia Sądu

Najwyższego zapadłego w postępowaniu z rewizji nadzwyczajnej, choć wówczas postanowienie to nie zostało ujawnione. O upadłości pozwanej Spółki wiedział już jednak Sąd Rejonowy rozpoznający sprawę ponownie [...], lecz z wiedzy tej nie uczynił żadnego użytku. Podobnie postąpił zresztą Sąd Wojewódzki, chociaż kwestie następstwa prawnego po przedsiębiorstwie państwowym i statusu prawnego pozwanej Spółki były w postępowaniu rewizyjnym przedmiotem specjalnych ustaleń. Tymczasem przepis art. 174 § 1 pkt 4 KPC stanowi *expressis verbis*, że sąd z urzędu zawiesza postępowanie, jeżeli wobec strony zostało wszczęte postępowanie upadłościowe, a spór dotyczy przedmiotu wchodzącego w skład masy upadłości.

Niezastosowania powyższego przepisu nie usprawiedliwia fakt, że powód dochodził początkowo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a następnie przywrócenia do pracy, tzn. w zasadzie majątkowych roszczeń niepieniężnych, zaś alternatywne roszczenie odszkodowawcze zgłosił dopiero w piśmie z dnia 28 marca 1994 r. Sąd może jednak o odszkodowaniu orzec również wbrew żądaniu pracownika, jeżeli przywrócenie do pracy uzna za niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 KP, który w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 czerwca 1996 r. ograniczał tę kompetencję sądu m.in. do sytuacji upadłości zakładu pracy). Poza tym z roszczeniem o przywrócenie do pracy ściśle związane jest uprawnienie do limitowanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 § 1 KP), uzależnione od "podjęcia pracy", przy czym wystąpienie tego zdarzenia zależy od woli kontynuowania stosunku pracy, na objawienie której pracownik ma 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu. Zawieszenie postępowania na podstawie art. 174 § 1 pkt 4 KPC obejmuje zatem również sprawy o przywrócenie do pracy. Dotyczy to tym bardziej niniejszej sprawy, w której trzeba było w świetle art. 477 § 1 KPC brać pod uwagę również zasądzenie przynajmniej roszczenia o odprawę z ustawy o grupowych zwolnieniach.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Sąd ten wyjaśni stan postępowania upadłościowego, a w razie ustalenia, że toczy się ono w dalszym ciągu, postąpi zgodnie z art. 174 § 1 pkt 4 KPC oraz będzie miał na względzie, iż podjęcie postępowania przeciw syndykowi wchodzi w grę dopiero wówczas, gdy sędzia-komisarz nie uzna wiarygodności albo gdy skutek wniesionego sprzeciwu odmówi sąd jej uznania; art. 62 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 118, poz. 512 ze zm.). W dalszym postępowaniu Sąd będzie się też kierował wnioskami wynikającymi z krytycznej analizy uchylonych orzeczeń.

Z podanych wyżej względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. orzekł, jak w sentencji.

=====