

**Wyrok z dnia 10 października 2000 r.**

**I PKN 550/00**

**Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę nie może być usprawiedliwione interesem ogółu pracowników.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 października 2000 r. sprawy z powództwa Ireny F. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń SA Inspektoratowi w G.W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 17 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 6 marca 1998 r. oddalił powództwo Ireny F. przeciwko PZU Inspektoratowi w G.W. o przywrócenie do pracy i umorzył postępowanie w części dotyczącej zobowiązania strony pozwanej do wykonania wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 27 września 1995 r. [...]. Sąd ten ustalił między innymi, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 lipca 1975 r., najpierw w charakterze zastępcy dyrektora Inspektoratu, a od dnia 1 lutego 1993 r. w charakterze naczelnika Wydziału Ubezpieczeń. Powódka pełniła funkcję przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Ubezpieczeń w G.W., działającego poza zakładem pracy. Pismem z dnia 12 czerwca 1995 r. dyrektor Inspektoratu odwołał ją z zajmowanego stanowiska i po upływie 3 miesięcy zaproponował stanowisko likwidatora szkód ubezpieczeniowych. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim

w sprawie [...] uznał odwołanie powódki ze stanowiska za równoznaczne z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy i stwierdził zarazem, że było ono nieuzasadnione. Wyrok tego Sądu z dnia 22 listopada 1995 r. stał się prawomocny, a powódka zgłosiła swoją gotowość do pracy. W tym jednak czasie u strony pozwanej odbywała się reorganizacja, polegająca między innymi na zlikwidowaniu Wydziału Ubezpieczeń i powstaniu na jego miejsce Wydziału Sprzedaży i Wydziału Akwizycji. W tej sytuacji dyrektor pozwanego Inspektoratu powierzył powódce stanowisko naczelnika Wydziału Akwizycji. Spotkało się to jednak z protestem pracowników, wobec czego pismem z dnia 13 czerwca 1996 r. – mimo braku zgody zarządu Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Ubezpieczeń – dokonał wypowiedzenia zmieniającego, w którym zaproponował powódce stanowisko starszego likwidatora szkód ubezpieczeniowych. Pismem z dnia 7 stycznia 1997 r. dyrektor strony pozwanej zwrócił się do powódki o potwierdzenie jej zgody na kontynuację zatrudnienia na wymienionym stanowisku. Powódka odmówiła. W dniu 27 stycznia 1997 r. dyrektor pozwanego Inspektoratu wypowiedział powódce na piśmie umowę o pracę, podając jako przyczynę istniejący od lat konflikt między powódką i załogą, brak z jej strony chęci podjęcia zaproponowanej pracy oraz odmowę obsłużenia klienta w dniu 16 stycznia 1997 r. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło mimo niewyrażenia zgody przez zarząd Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Ubezpieczeń, a także przez Federację Związków Zawodowych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia umowy nie była działalność związkowa powódki. Postępowanie dowodowe wykazało natomiast, że powódka była osobą konfliktową, miała apodyktyczny charakter, wprowadzała nerwową atmosferę nie sprzyjającą pracy. Te cechy jej charakteru wywołały ostry konflikt z pracownikami, który przymusił pracodawcę do podjęcia radykalnych decyzji. Co więcej, powódka odmówiła potwierdzenia na piśmie zgody na kontynuowanie pracy na stanowisku w Wydziale Odszkodowań i podpisania zakresu obowiązków, chociaż wcześniej obowiązki te faktycznie przyjęła. W świetle przytoczonych okoliczności faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że mimo naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem jej prawa. Postępowanie powódki doprowadziło bowiem do „wysokiego wewnętrznego skonfliktowania załogi”, wobec czego jej pozostanie w zakładzie pracy stanowiłoby zagrożenie dla jego funkcjonowania.

Od powyższego wyroku powódka złożyła apelację, którą Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze oddalił wyrokiem z dnia 7 sierpnia 1998 r. Sąd drugiej instancji stwierdził, że ustalenia dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym są zgodne z materiałem dowodowym i uzasadniają ocenę, że uwzględnienie żądania powódki przywrócenia jej do pracy byłoby sprzeczne z art. 8 KP. Tym samym art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie został naruszony.

Na skutek kasacji powódki Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 czerwca 1999 r. uchylił wyrok Sądu drugiej instancji i przekazał temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania. Stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 KP w związku z art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), wobec czego powódce przysługiwał wybór jednego z roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 KP. Wybrała przywrócenie do pracy. Nieuwzględnienie tego roszczenia w stosunku do osób objętych szczególną ochroną może nastąpić w sytuacjach wyjątkowych, w razie sprzeczności roszczenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że owa sprzeczność zachodzi zwłaszcza wówczas, gdy przywrócenia do pracy żąda pracownik dopuszczający się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych albo ten, który bierze udział w tworzeniu związku zawodowego po to, by uzyskać szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Gdy natomiast zachowania pracownika nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, żądanie przywrócenia do pracy nie stanowi nadużycia prawa. Sąd Najwyższy wskazał zarazem, że w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie nie ma zastosowania art. 45 § 2 KP, przewidujący możliwość zasądzenia – według oceny sądu - odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, jedynie art. 45 § 3 KP, dający podstawę do przyznania odszkodowania tylko w razie likwidacji pracodawcy lub ogłoszenia jego upadłości. W konkluzji Sąd Najwyższy uznał, że skoro postępowanie przypisane powódce, pełniącej z wyboru funkcję w organach związku zawodowego działającego poza zakładem pracy, nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie było podstaw do wniosku, że zgłoszenie przez nią roszczenia było nadużyciem prawa i do oddalenia zarówno żądania przywrócenia do pracy, jak i odszkodowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolski wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2000 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w

części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy w ten sposób, że przywrócił powódkę Irenę F. do pracy w pozwanym Inspektoracie PZU S.A. w G.W. na poprzednich warunkach i zasądził na jej rzecz od strony pozwanej 300 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

Sąd Okręgowy przyjął jako zgodne z dowodami i nie naruszające zasad logicznego rozumowania ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, jednak nie podzielił jego oceny prawnej. Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1999 r., podkreślił, że przyczynami najpierw wypowiedzenia zmieniającego, a potem definitywnego były: brak inicjatywy w pobudzaniu wydajności pracy podległych pracowników, mała samodzielność w podejmowaniu decyzji, wywoływanie konfliktów wśród pracowników oraz odmowa obsłużenia klienta w dniu 16 stycznia 1997 r. Przyczyny te nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Wynikały one bowiem z cech charakteru powódki i nie były konsekwencją umyślnego jej działania. Potwierdził to sam pracodawca, stosując tryb rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że chociaż stosowanie art. 8 KP nie jest uzależnione od kwalifikowanego stopnia winy pracownika, to jednak przepis ten, „jako wyjątek od ogólnej zasady, musi z istoty swego charakteru ograniczać się do nielicznych przypadków ewidentnego nadużycia prawa przez osobę uprawnioną. Ten wyjątkowy charakter okoliczności, które mogą powodować konieczność sięgnięcia do klauzuli generalnej określonej w art. 8 KP ogranicza zakres jego zastosowania do sankcjonowania świadomych i zawinionych zachowań pracownika. Trudno bowiem uznać, iż nieumyślne zachowanie pracownika pozwala na przyjęcie koncepcji nadużycia prawa”. W ocenie Sądu Okręgowego, zarzuty postawione powódce przez pracodawcę dotyczyły jej aroganckiego i konfliktowego charakteru, jednak – poza jednym faktem nieobsłużenia klienta w dniu 16 stycznia 1997 r. – nie były poparte dowodami świadczącymi o umyślnym postępowaniu powódki. Ponadto zarzuty wobec powódki nie wiązały się z jej działalnością związkową, tymczasem zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego oddalenie powództwa działacza związkowego byłoby możliwe wtedy, gdyby jego działalność stała w rażącej sprzeczności z celem działalności związków zawodowych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że spór w sprawie wyniknął z konfliktu dwóch dóbr chronionych prawem: niezależności i samorządności związków zawodowych oraz interesów pracodawcy. Sąd zaś, ustalając granicę między tymi dob-

rami, powinien realizować zasadę sprawiedliwości. Gdy chodzi o pierwsze z wymienionych dóbr, to zostało ono naruszone wskutek tego, że pracodawca dwukrotnie dokonał wobec powódki czynności wypowiedzenia w sposób niezgodny z przepisami ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli przy tym nie było podstaw do przypisania postępowaniu powódki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, nie było tym samym podstaw do zastosowania art. 8 KP i oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na obydwu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> KPC strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 oraz art. 45 KP w związku z art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC, polegające na dokonaniu przez Sąd Okręgowy błędnej i dowolnej oceny dowodów na skutek całkowitego pominięcia zeznań „ponad 30 świadków”, protestu 51 pracowników pozwanego Inspektoratu ze stycznia 1996 r., pisma z dnia 6 maja 1996 r. „o absolutnej niemożliwości współpracy z powódką jako Naczelnikiem Wydziału”, podpisanego przez 34 pracowników, i wreszcie pisma 38 pracowników z dnia 14 maja 1996 r. o rozpoczęciu przez nich protestu w związku z powrotem powódki do pracy na stanowisku naczelnika Wydziału Akwizycji.

Zdaniem strony pozwanej, z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1999 r. wydanego w przedmiotowej sprawie, nie wynika wcale, że tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez działacza związkowego uzasadnia ocenę, że żądanie przywrócenia do pracy stanowi z jego strony nadużycie prawa. W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał bowiem tylko, że gdy postępowanie (zachowanie) pracownika nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie ma podstaw do przyjęcia, że zgłoszenie roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 KP stanowi ze strony pracownika nadużycie prawa, uzasadniające oddalenie zarówno żądania przywrócenia do pracy, jak i odszkodowania. Według strony pozwanej, żądanie powódki przywrócenia jej do pracy jest sprzeczne zarówno ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak i z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Interes jednego pracownika nie może być bowiem przeciwstawiony interesowi całej załogi i pracodawcy. Interes załogi i pracodawcy ma bowiem w takiej sytuacji pierwszeństwo.

Z przytoczonych względów strona pozwana wniosła w kasacji o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 7.170,00 zł oraz o orzeczenie o

kosztach postępowania według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Gorzowie Wlkp. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trzeba przyznać rację stronie pozwanej, gdy twierdzi, że Sąd Najwyższy, uchylając wyrok Sądu drugiej instancji z powodu naruszenia art. 45 § 1 i 3 KP oraz art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, nie przesądził tego, jakie roszczenie przysługuje powódce z tytułu wypowiedzenia jej umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem tylko, że skoro stosunek pracy z powódką został rozwiązany w drodze wypowiedzenia i żaden z Sądów nie ocenił jej postępowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie ma podstaw do przyjęcia, że zgłoszenie roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 KP stanowi z jej strony nadużycie prawa, uzasadniające oddalenie zarówno żądania przywrócenia do pracy, jak i odszkodowania. Jednak Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości przywrócenia powódki do pracy. Wobec tego do Sądu Okręgowego należała decyzja, które z przysługujących jej roszczeń uwzględnić. Sąd drugiej instancji uznał, że powinno to być roszczenie o przywrócenie do pracy i na rzecz powyższego stanowiska przytoczył wiele trafnych argumentów natury faktycznej i prawnej. Wśród nich należy wymienić ten, że art. 8 KP ma zapobiegać nadużyciu przez pracownika jego prawa podmiotowego, które to nadużycie – gdy chodzi o pracownika będącego działaczem związkowym – wyraża się na przykład w utworzeniu związku zawodowego w celu zapewnienia sobie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy lub na powoływanie się na działalność związkową i szczególną ochronę stosunku pracy w sytuacji powtarzającego się nagannego postępowania, stanowiącego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Innym argumentem przytoczonym przez Sąd Okręgowy był ten, że wprawdzie zastosowanie art. 8 KP nie jest uzależnione od kwalifikowanego stopnia winy pracownika, np. od postaci winy określonej w art. 52 KP, jednak nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że przepis art. 8 KP, jako wyjątkowy, „musi niejako ze swojego charakteru ograniczać się do nielicznych przypadków ewidentnego nadużycia prawa przez osobę uprawnioną”, a skoro tak – to przepis ten należy odnosić do świadomych i zawinionych zachowań pracownika, nie zaś do nieumyślnego postępowania. Wymienione argumenty stano-

wią podsumowanie przyjętego przez Sąd Najwyższy kierunku orzecznictwa.

Wbrew pogładowi strony pozwanej, nie ma podstaw do oceny, że w świetle istniejących w sprawie okoliczności faktycznych żądanie przywrócenia do pracy stanowiło ze strony powódki nadużycie prawa. Dla przyjęcia takiej tezy niezbędne byłoby stwierdzenie, że przysługującemu powódce z mocy art. 45 § 1 KP w związku z art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych uprawnieniu można przeciwstawić tak naganne jej postępowanie, w świetle którego dobro chronione okazałoby się dobrem mniejszej wagi niż dobro naruszone. Mówiąc inaczej, dobro chronione, którym jest trwałość stosunku pracy działacza związkowego i ustanowione prawem instrumenty tej ochrony, musiałyby być uznane za słabsze od skutków naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, ocenianego wyjątkowo negatywnie w świetle prawa i zasad współżycia społecznego. Jak jednak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, w rozpoznawanej sprawie nie występuje relacja: naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę z jednej strony i wysoce naganne postępowanie powódki z drugiej strony. Dlatego też strona pozwana nie mogła uzyskać rozpoznania sprawy na płaszczyźnie konfrontacji swojego interesu, jako interesu ogółu pracowników, z interesem powódki jako interesem jednostkowym. Uwzględnienie stanowiska strony pozwanej prowadziłoby bowiem do oderwania oceny prawnej od niezgodnego z prawem postępowania pracodawcy oraz do usprawiedliwiania interesem ogółu pracowników wypadków naruszenia praw pracowniczych przez pracodawcę.

Według trafnych ustaleń Sądu Okręgowego, przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie było nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych, lecz niechętny stosunek do niej wielu pracowników, którego źródłem były cechy osobowości powódki, takie jak apodyktyczność i konfliktowy charakter. Ten stan rzeczy nie mógł być jednak utożsamiany z umyślnym działaniem powódki, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy. Poza tym Sąd Okręgowy trafnie podkreślił, że chociaż treść art. 8 KP nie ogranicza stosowania tego przepisu do przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak niewątpliwie z charakteru przepisu, jako zawierającego klauzulę generalną, wynika możliwość korzystania z niego w drodze wyjątku.

Należy też podkreślić, że rozważane w sprawie naruszenie przez stronę pozwaną przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie było wobec powódki naruszeniem jednorazowym. Wcześniej bowiem, w dniu 12 czerwca 1995 r., strona pozwana wypowiedziała jej warunki pracy i płacy, także z naruszeniem przepisów o szczegól-

nej ochronie stosunku pracy pracowników pełniących funkcje w organach związku zawodowego przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych. Na okoliczność tę zwrócił uwagę Sąd Okręgowy i uwzględnił ją jako jeden z argumentów przemawiających na rzecz zasadności przywrócenia powódki do pracy. Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że zarzut naruszenia prawa materialnego nie był zasadny.

W ocenie Sądu Najwyższego nie mógł również odnieść skutku zarzut naruszenia art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC, powiązany przez stronę pozwaną z zarzutem naruszenia art. 8 KP. Przepis art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC przewiduje, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenia alternatywne. Powyższy przepis stanowi zatem podstawę formalno-prawną przyznania pracownikowi przez sąd innego roszczenia niż to, które wybrał. Jednak przytoczonego unormowania nie można rozumieć w ten sposób, że wynika z niego dla sądu obowiązek zasądzenia odszkodowania na miejsce przywrócenia do pracy. Obowiązek taki można by natomiast wyprowadzić wtedy, gdyby powstały warunki do przyznania innego roszczenia niż wybrane przez pracownika, a sąd, z pominięciem wymienionego przepisu, nie skorzystał z tego. W przedstawionej sprawie nie ma wszakże podstaw do takiej oceny.

Gdy chodzi o przypisane zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa procesowego na skutek pominięcia zeznań świadków oraz pism złożonych przez stronę pozwaną, będących wyrazem protestu określonej w nich liczby pracowników przeciwko powrotowi powódki do pracy, to należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy przyjął jako zgodne z materiałem dowodowym sprawy ustalenia Sądu Rejonowego, z których wynikało, że po wyroku z dnia 27 września 1995 r. [...] przywracającym do pracy, powódka odrzuciła przedstawione jej przez pracodawcę propozycje innej pracy niż dotychczasowa. Nie pominął też okoliczności wskazujących na konfliktowy charakter powódki oraz sposób jej bycia, niejednokrotnie wywołujący nerwową atmosferę w zakładzie pracy. Przyjął również, że w dniu 16 stycznia 1997 r. powódka odmówiła obsłużenia klienta, lecz zaznaczył, że było to na stanowisku likwidatora szkód, na którym powódka uznała, że „nie jest kompetentna”. Jednak Sąd Okręgowy stwierdził zarazem, że powyższe fakty nie uzasadniały przyjęcia prymatu interesu pracodawcy, który naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wobec pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony, nad interesem tego pracownika i powszechnym



obowiązkiem przestrzegania norm prawnych.

Nie można wreszcie uznać, że nieodniesienie się Sądu Okręgowego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do pisemnych protestów części pracowników przeciwko powrotowi powódki do pracy stanowiło uchybienie przepisom art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy. Po pierwsze bowiem, Sąd ten ocenił jako niesprzeczne z materiałem dowodowym ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji, a zatem uwzględnił je w formułowaniu ostatecznej oceny. Z ustaleń tych wynikało zaś, że nie wszyscy pracownicy strony pozwanej byli w konflikcie z powódką, choć większość spośród tych, która została przesłuchana w charakterze świadków, zeznała, że w obecności powódki „była zdenerwowana i miała poczucie, że jest traktowana nieprawidłowo czy z wyższością, a w pracy panowała niezdrowa atmosfera”. Ta również część pracowników podpisała petycję przeciwko powrotowi powódki na stanowisko naczelnika Wydziału Akwizycji. Ponadto z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że część pracowników zapowiedziała akcję protestacyjną na dzień 22 maja 1996 r. Było to więc przed dokonaniem wypowiedzenia definitywnego, które nastąpiło dopiero w dniu 17 stycznia 1997 r. Również pisma, protesty i oświadczenia pracowników powołane w kasacji strony pozwanej pochodziły z okresu znacznie poprzedzającego (kilka miesięcy) wypowiedzenie definitywne. Po wtóre, Sąd Okręgowy orzekł po upływie trzech lat od dokonania wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Natomiast zarówno z poczynionych ustaleń, jak i ze stanowiska stron nie wynikało, że w chwili wydania zaskarżonego wyroku przywrócenie powódki do pracy było niewskazane ze względu na nieprzyjazną jej atmosferę panującą w zakładzie pracy i niekorzystne konsekwencje jej powrotu dla pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę i stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji.

=====