

**Wyrok z dnia 17 stycznia 2007 r.**

**I PK 259/06**

**Nie uzasadnia oceny niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.) podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, wykonywanie innej pracy na podstawie umów prawa cywilnego (umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług) lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Magdaleny W. przeciwko Państwowej Szkole Muzycznej I i II Stopnia w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 30 maja 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 25 lipca 2001 r. [...] oddalił powództwo Magdaleny W. o przywrócenie do pracy w pozwanej Państwowej Szkole Muzycznej I i II stopnia w K.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy wyrokiem w Kielcach z 9 grudnia 2002 r. [...] oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego.

Od powyższego wyroku kasację do Sądu Najwyższego wniosła powódka. Sąd Najwyższy wyrokiem z 23 stycznia 2004 r., w sprawie I PK 272/03, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy w Kielcach do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podniósł, między innymi, następujące wątpliwości: po pierwsze - czy przed podjęciem rozstrzygnięcia Sądy obu instancji dokonały niezbędnych ustaleń co do tego, iloma godzinami nad-

liczbowymi i z jakich przedmiotów byli obciążeni pozostali nauczyciele zatrudnieni przez stronę pozwaną w chwili rozwiązywania z powodką stosunku pracy z mianowania; po drugie - czy i dlaczego istniejących godzin nadliczbowych z innych przedmiotów nie można było wówczas powierzyć powodce w wymiarze co najmniej połowy etatu nauczyciela. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w orzecznictwie przyjmuje się z jednej strony, iż brak jest przesłanek do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnienie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 429/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 6), z drugiej natomiast strony, przy ocenie czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela uzasadniają przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał przed przeniesieniem w stan nieczynny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., I PKN 492/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 123). W związku z tym Sąd Najwyższy uznał, że w kontekście rozpoznawanej sprawy konieczne jest rozważenie, w jaki sposób należy stosować art. 20 i art. 22 Karty Nauczyciela wówczas, gdy w tej samej szkole istnieje realna możliwość zatrudnienia nauczyciela na innym stanowisku, przy spełnieniu po jego stronie wymagań co do kwalifikacji, w sytuacji istnienia z jednej strony etatowych godzin nadliczbowych, a z drugiej strony likwidacji lub zawieszenia działalności w określonym kierunku lub określonym wydziale szkoły.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z 18 czerwca 2004 r. [...] uchylił zaskarżony apelacją wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z 8 grudnia 2005 r. [...] przywrócił powodkę do pracy w pozwanej Szkole na poprzednich warunkach i oddalił powództwo w zakresie uznania za bezskuteczne przeniesienia w stan nieczynny. Sąd Rejonowy ustalił, że powodka była zatrudniona w Państwowej Szkole Muzycznej I i II stopnia w K. w okresie od 1 września 1985 r. do 31 sierpnia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 1 września 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela. W dniu 27 maja 1991 r. została mia-

nowana nauczycielem w pozwanej Szkole. Decyzją z 30 maja 1997 r. wydaną na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor pozwanej Szkoły przeniósł powódkę w stan nieczynny z uwagi na brak naboru uczniów do klasy I na wydział rytmiki i w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów (klas) w roku szkolnym 1997/98. Stan nieczynny miał trwać do 28 lutego 1998 r., a po tej dacie stosunek pracy powódki miał wygasnąć. W dniu 30 grudnia 1998 r. dyrektor pozwanej Szkoły, wykonując wyrok Sądu Wojewódzkiego w Kielcach z 2 grudnia 1998 r. [...], przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Szkole na poprzednich warunkach pracy i płacy. Następnie, decyzją z 8 stycznia 1999 r. dyrektor Szkoły zawiesił powódkę w pełnieniu obowiązków nauczyciela w związku z jej szkodliwym oddziaływaniem wychowawczym na jedną z uczennic wydziału rytmiki, a także z uwagi na niewykonanie przez powódkę uchwały rady pedagogicznej dotyczącej promowania tej uczennicy. W dniu 8 lutego 1999 r. rzecznik dyscyplinarny dla nauczycieli przy Wojewodzie Ś. wszczął wobec powódki postępowanie wyjaśniające, a następnie postanowieniem z 7 kwietnia 1999 r. Komisja Dyscyplinarna przy Wojewodzie Ś. wszczęła postępowanie dyscyplinarne i po jego przeprowadzeniu wymierzyła powódce karę dyscyplinarną zwolnienia z pracy. Na skutek odwołania powódki Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Kultury i Sztuki 30 września 1999 r. uchyliła tę decyzję i przekazała sprawę do ponownego rozpoznania. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Komisja Dyscyplinarna przy Wojewodzie Ś. orzeczeniem z 25 kwietnia 2000 r. ponownie uznała powódkę za winną zarzucanych jej czynów i orzekła o ukaraniu jej zwolnieniem z pracy. Orzeczenie to zostało uchylone przez Odwoławczą Komisję Dyscyplinarną przy Ministrze Kultury i Dziedzictwa Narodowego w dniu 6 lipca 2000 r. i sprawa ponownie została przekazana do komisji pierwszej instancji. Ostatecznie postępowanie dyscyplinarne wobec powódki zostało umorzone.

Sąd Rejonowy ustalił także, że 18 maja 2000 r. dyrektor pozwanej Szkoły, powołując się na zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki, rozwiązał z nią stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 sierpnia 2000 r. W piśmie, które powódka otrzymała, pozwany pracodawca pouczył ją, że w terminie 7 dni może albo wystąpić z wnioskiem o przeniesienie jej w stan nieczynny, albo odwołać się do Sądu Pracy od rozwiązania z nią stosunku pracy. Powódka wniosła pozew do sądu. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powódka ma wykształcenie wyższe muzyczne - ukończyła Akademię Muzyczną w Ł. uzyskując 3 listopada 1986 r. tytuł magistra sztuki na kierunku rytmika. Ukończyła

także na Akademii Muzycznej w Ł. Wydział Kompozycji, Teorii Wychowania Muzycznego i Rytmiki - studium pedagogiczne, uzyskując 16 grudnia 1996 r. świadectwo ukończenia tego studium na kierunku rytmika. Ponadto w lutym 1997 r. powódka uczestniczyła w warsztatach rytmiki i solfeżu Akademii Muzycznej w Ł., zaś w lipcu 1997 r. uczestniczyła w międzynarodowych warsztatach rytmiki w Ł. organizowanych przez Ministerstwo Kultury i Sztuki. W dniu 16 stycznia 2002 r. minister kultury nadał powódce stopień nauczyciela dyplomowanego z wykształceniem wyższym i przygotowaniem pedagogicznym.

Uwzględniając powództwo o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany pracodawca nie wykazał w toku procesu sądowego, aby w szkole były przeprowadzone istotne zmiany organizacyjne uzasadniające rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (w piśmie rozwiązującym stosunek pracy jako zmianę organizacyjną pozwany podał brak naboru uczniów na wydział rytmiki). Zdaniem Sądu, z arkuszy organizacyjnych Szkoły na lata 1999/2000 i 2000/2001 wynika, że w pierwszym z tych lat szkolnych ilość godzin rytmiki wynosiła 13, zaś w następnym roku szkolnym tych godzin było 12. Również w roku szkolnym 2005/2006 zaplanowano 10 godzin rytmiki. W ocenie Sądu, zebrane w sprawie dowody wskazują, że powódka w dacie rozwiązania stosunku pracy miała kwalifikacje do nauczania nie tylko rytmiki, ale także fortepianu obowiązkowego i przedmiotów ogólnomuzycznych (kształcenie słuchu, audycje muzyczne) w szkole I stopnia, a także rytmiki, techniki ruchu i tańca, improwizacji fortepianowej, metodyki nauczania rytmiki oraz zespołu rytmiki w szkole muzycznej II stopnia. Z arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 1999/2000 i 2000/2001 wynika, że przedmioty, których powódka mogła nauczać ze względu na swoje kwalifikacje, występowały w podziale czynności dla nauczycieli i faktycznie były nauczane. Niektórzy nauczyciele mieli przydzielone godziny ponadwymiarowe.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką podana przez pracodawcę była niekonkretna i nierzeczywista w rozumieniu Kodeksu pracy. Dokumenty zebrane w aktach sprawy, w szczególności arkusze organizacyjne szkoły, wskazują, że w pozwanej Szkole nie było żadnych zmian organizacyjnych. Istniał natomiast konflikt pomiędzy powódką a dyrektorem szkoły, który mógł mieć wpływ na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. W konkluzji Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art.

20 ust. 1 Karty Nauczyciela było nieuzasadnione i dlatego przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach.

Powyższy wyrok - w części uwzględniającej powództwo o przywrócenie do pracy - zaskarżyła apelacją pozwana Szkoła, zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, przez przyjęcie, że przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy nie była jednoznaczna, powódka ma kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów oprócz rytmiki, a sprawa konfliktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą nie może mieć wpływu na zasadność przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach. Strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki stosownego odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z 30 maja 2006 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że w miejsce przywrócenia powódki do pracy zasądził na jej rzecz od strony pozwanej kwotę 5.817,24 zł tytułem odszkodowania i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja strony pozwanej jest uzasadniona o tyle, o ile wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela było wadliwe. W dacie rozwiązania stosunku pracy powódka miała uprawnienia do nauczania nie tylko rytmiki, ale także innych przedmiotów, stosownie do rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z 10 stycznia 1983 r. w sprawie określenia szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych. Zgodnie z tym rozporządzeniem oraz wyjaśnieniami złożonymi przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny nad pozwaną Szkołą, powódka mogła nauczać także fortepianu obowiązkowego, przedmiotów ogólnomuzycznych, np. kształcenia słuchu (dawniej umuzykalnienie) i audycji muzycznych. Ponadto powódka mogła nauczać techniki ruchu i tańca, improwizacji fortepianowej, metodyki nauczania rytmiki i zespołu rytmiki. Ze szczegółowej analizy imiennych przydziałów czynności wynika, że znaczna część nauczycieli w roku szkolnym 2000/2001 miała przydzielone godziny ponadwymiarowe, w tym rytmikę, fortepian obowiązkowy lub kształcenie słuchu, a więc te przedmioty, których - zgodnie ze swoimi kwalifikacjami - mogła nauczać powódka.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który przyjął, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela było wadliwe. Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wydając zaskarżone orzeczenie Sąd Rejonowy nie rozważył, czy w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi potrzeba zastosowania art. 45 § 2 k.p., czyli zasądzenia na rzecz powódki stosownego odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy z uwagi na niecelowość uwzględnienia żądania o przywrócenie do pracy pomimo występowania okoliczności usprawiedliwiających takie żądanie. Już Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu swojego orzeczenia stwierdził, między innymi, że pomiędzy powódką a kierownictwem pozwanej Szkoły istnieje konflikt, jednakże nie odniósł się w ogóle do przyczyn i rozmiarów tego konfliktu. Nie przeprowadził oceny co do tego, czy konflikt ten jest poważny, długotrwały i głęboki oraz czy konflikt ten powstał na tle okoliczności dotyczących samej powódki.

Po przeprowadzeniu analizy dowodów zebranych w aktach sprawy Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Szkole jest niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Jako przesłanki zastosowania powyższego przepisu Sąd wskazał następujące okoliczności. Po pierwsze - konflikt, jaki istniał i istnieje pomiędzy powódką a kierownictwem pozwanej Szkoły, jest poważny, długotrwały i głęboki, a ponadto wynika z okoliczności dotyczących powódki (por. wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780). W ocenie Sądu Okręgowego przyczyną tego konfliktu są przede wszystkim cechy osobowości powódki, która jest osobą impulsywną, próbującą narzucić innym własne zdanie, nieprzyjmującą do siebie racjonalnych argumentów innych osób. Swoją ocenę Sąd oparł na bezpośrednim kontakcie z powódką na dwóch rozprawach apelacyjnych (10 maja 2006 r. i 30 maja 2006 r.), w czasie których powódka miała możliwość swobodnej wypowiedzi. Sąd zwrócił uwagę, że o istniejących konfliktach i osobowości powódki zeznali również świadkowie, zwłaszcza Lidia S. i Małgorzata R. Pierwsza z nich (nadzorująca pozwaną Szkołę w imieniu Ministra Kultury i Sztuki) zeznała, między innymi: „w ramach nadzoru spotykałam się z powódką przy okazji konfliktów powódka-rodzice, bo ja rozpatrywałam skargę. Pamiętam sytuację konfliktu powódki z rodzicami na tle jej zachowania w stosunku do konkretnego, jednego ucznia. Chodziło o to, że powódka usunęła z lekcji ucznia z II lub III klasy, czego nie mogła zrobić pozostawiając go bez opieki. Tu polubownie sprawa się zakończyła, powódka nie miała racji. Wiem że powódka miała spory z uczennicami wydziału rytmiki w średniej szkole”. Druga z nich

(pracownik Centrum Edukacji Artystycznej w W.) zeznała, między innymi: „kwalifikacje powódki w związku z licznymi skargami są mi znane. Powódka miała trudną osobowość, pisała liczne skargi, trudne były z nią negocjacje”. Sąd zwrócił uwagę, że powódka tych zeznań w toku postępowania nie kwestionowała. Sąd wskazał także, że z analizy akt wynika, iż powódka praktycznie w każdym piśmie skierowanym do Sądu negowała kompetencje kierownictwa szkoły, podważała kwalifikacje innych nauczycieli. Z zeznań wymienionych świadków wynika również, że istniały konflikty na linii powódka-rodzice, powódka-uczniowie. O tym, że ten konflikt nadal istnieje, świadczy, w ocenie Sądu, treść protokołu z 15 lutego 2006 r., który został sporządzony po spotkaniu powódki z kierownictwem Szkoły i przedstawicielami związków zawodowych. Z treści tego protokołu wynika, między innymi, że powódka nadal jest skonfliktowana z kierownictwem pozwanej Szkoły (mimo że szkołą kieruje już inny dyrektor), a także z niektórymi nauczycielami, albowiem w trakcie spotkania podważała kwalifikacje niektórych nauczycieli. Nowy dyrektor Szkoły Artur J. składając wyjaśnienia na rozprawie apelacyjnej 10 maja 2006 r. podał, między innymi: „po wyroku pierwszej instancji zorganizowałem spotkanie z powódką w celu przekonania się, czy będzie możliwość dalszej współpracy na linii powódka - kierownictwo szkoły i grono pedagogiczne. Z przykrością muszę stwierdzić, że odniosłem wrażenie, iż dalsza współpraca nie będzie możliwa ... Ciągłe będą konflikty”. Oceniając sytuację panującą w pozwanej Szkole Sąd Okręgowy zauważył, że szkoła jest specyficznym zakładem pracy, zadaniem szkoły jest przede wszystkim nauczać i wychowywać dzieci (młodzież), a nie zajmować się rozwiązywaniem konfliktów na linii nauczyciel-kierownictwo szkoły czy też nauczyciel - inni nauczyciele. Okoliczności rozpoznawanej sprawy wskazują jednoznacznie na to, że z chwilą powrotu powódki do pracy w pozwanej Szkole powróciłyby na nowo dotychczasowe konflikty, co wpłynęłoby negatywnie na pracę tej placówki i realizację jej zadań. Po drugie - powódka nie pracuje już w pozwanej Szkole od blisko sześciu lat. Aktualnie jest zatrudniona w prywatnej szkole muzycznej prowadzonej przez siostrę Aleksandrę W. Ta okoliczność - zdaniem Sądu drugiej instancji - również przemawia za niecelowością przywrócenia powódki do pracy. Po trzecie - za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p. przemawia brak naboru uczniów na wydział rytmiki poczynając od roku szkolnego 1998/1999, a głównie tych zajęć powódka nauczała przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki od pozwanej Szkoły odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powódki. Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazał 1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 2 k.p., przez niewłaściwe jego zastosowanie, „skutkujące zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania w miejsce zgłoszonego przez nią żądania przywrócenia do pracy”; 2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - przez nieprzeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego na okoliczność istnienia przesłanek niecelowości przywrócenia powódki do pracy (a w konsekwencji wyrokowanie w oparciu o fakty nieoparte żadnymi dowodami, wbrew stanowisku Sądu Najwyższego, zawartemu w wyroku z 29 listopada 2000 r., I PKN 122/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 310, w którym podkreślono, że nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. powinno być poprzedzone dokonaniem przez sąd pracy ustaleń co do braku możliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy), b) art. 328 § 2 k.p.c. - przez niewyjaśnienie w sposób prawidłowy, na jakich dowodach Sąd się oparł, uznając za niecelowe przywrócenie powódki do pracy w myśl art. 45 § 2 k.p., skoro zarzucił Sądowi pierwszej instancji, że ten nie odniósł się w żaden sposób do konfliktu na linii dyrektor szkoły-powódka i nie poczynił w tym kierunku żadnych ustaleń, oraz poprzez takie sformułowanie treści uzasadnienia wyroku, że zawiera ono szereg sprzeczności i braków, c) art. 233 § 1 k.p.c. - przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd i oparcie orzeczenia na budzących wątpliwości dowodach przeprowadzonych na wniosek pozwanego pracodawcy (zeznania byłego i obecnego dyrektora szkoły, które do sprawy nic nie wniosły, a mają jakoby świadczyć o skonfliktowaniu powódki ze środowiskiem szkoły), przy jednoczesnym pominięciu dowodów przemawiających za przywróceniem powódki do pracy.

Pełnomocnik powódki wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ w rozpoznawanej sprawie istnieje konieczność wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy istotnego zagadnienia prawnego, jakim są granice swobody sądów pracy w stosowaniu art. 45 § 2 k.p. (i kreowaniu nowej sytuacji prawnej na linii pracownik-pracodawca), przepisu skądinąd wyjątkowego, a umożliwiającego pracodawcy pozbycie się w majestacie prawa pracownika niewygodnego z uwagi na pewne okolicz-



ności (z reguły subiektywne) lub cechy osobiste, gdy te nie były przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a były nią wyłącznie okoliczności niezwiązane z osobą pracownika (reorganizacja, likwidacja etatów, itp.). Pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nieusprawiedliwione są przede wszystkim zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania.

1. Zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów uchyla 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. Podobnie ocenić należy zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego na okoliczność istnienia przesłanek niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Również te przepisy dotyczą bezpośrednio ustalenia faktów (art. 227 i 232 k.p.c.) lub oceny dowodów (art. 382 k.p.c.). Zarzuty ich naruszenia nie mogą być zatem podstawą skargi kasacyjnej. Skarżąca nie wymienia przy tym w skardze kasacyjnej żadnych konkretnych dowodów, których - jej zdaniem - nie przeprowadził Sąd Okręgowy (czy to na wniosek powódki - art. 227 k.p.c., czy to z urzędu - art. 232 k.p.c.), ani też żadnych konkretnych dowodów przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy, których nie wziął pod uwagę przy ocenie materiału dowodowego Sąd Okręgowy (art. 382 k.p.c.).

Wbrew zarzutom powódki, Sąd Okręgowy wyraźnie i jednoznacznie wyjaśnił, na jakich przesłankach i dowodach się oparł uznając za niecelowe przywrócenie powódki do pracy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że podstawą do ustaleń faktycznych odnoszących się do niecelowości przywrócenia powódki do pracy były: zeznania świadków Lidii S. i Małgorzaty R., dołączone do akt sprawy liczne pisma powódki do dyrekcji Szkoły sporządzone przed wszczęciem procesu i w jego toku, a także treść pism procesowych powódki składanych w toku postępowania są-

dowego, protokół ze spotkania dyrekcji pozwanej Szkoły z powódką i przedstawicielami związków zawodowych, które miało miejsce 15 lutego 2006 r., wyjaśnienia dyrektora Szkoły Artura J. złożone na rozprawie apelacyjnej, bezpośredni i osobisty kontakt Sądu Okręgowego z powódką podczas dwóch rozpraw apelacyjnych 10 i 30 maja 2006 r. W tej sytuacji kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., przez niewyjaśnienie, na jakich dowodach Sąd się oparł, uznając za niecelowe przywrócenie powódki do pracy, jest całkowicie chybiony. Zarzut zawarcia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku „szeregu sprzeczności i braków” uchyla się spod oceny Sądu Najwyższego, ponieważ braki te i sprzeczności nie zostały szczegółowo opisane. Nie ulega natomiast wątpliwości, że Sąd Okręgowy poczynił ustalenia dotyczące konfliktów powódki z dyrekcją Szkoły, radą pedagogiczną, gronem nauczycieli i rodzicami uczniów, na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów. Sąd Okręgowy jako Sąd drugiej instancji nie musiał prowadzić we własnym zakresie żadnego uzupełniającego postępowania dowodowego na okoliczność istnienia konfliktu między powódką jako pracownikiem a pozwaną Szkołą jako pracodawcą. Mógł w tym celu wykorzystać dowody zgromadzone przez Sąd Rejonowy (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124, zgodnie z którą sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe i dopuszczalne jest dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny materiału dowodowego zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji oraz dokonanie na podstawie dowodów zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym odmiennych ustaleń faktycznych od tych, które przyjął za podstawę swojego orzeczenia sąd pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji może zatem z tego samego materiału dowodowego wyciągnąć „diametralnie odmienne wnioski”, a kwestionowanie tej możliwości przez skarżącą w skardze kasacyjnej nie uwzględnia obowiązującego modelu apelacji oraz przyjętych w orzecznictwie Sądu Najwyższego reguł dotyczących dokonywania przez sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji.

W jednej kwestii skarżąca ma rację - Sąd Okręgowy stwierdził, że chociaż Sąd pierwszej instancji zgromadził obszerny materiał dowodowy (zawarty w czterech tomach akt sądowych), także dotyczący konfliktu powódki z pozwanym pracodawcą, to

jednak w ogóle nie odniósł się do tego konfliktu. Ocena ta nie odpowiadała rzeczywistości. Sąd Rejonowy zawarł bowiem w uzasadnieniu swojego wyroku rozważania, z których wynikało, że brał pod uwagę doniosłość prawną wieloletniego konfliktu powódki z dyrektorem pozwanej Szkoły. Sąd ten stwierdził, że stan konfliktu istniejącego pomiędzy dyrektorem pozwanej a powódką mógł mieć wpływ na rozwiązanie z nią stosunku pracy; okoliczności te nie były jednak przedmiotem rozważań Sądu, ponieważ konflikt ten nie był przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy - zdaniem Sądu Rejonowego, ewentualne odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy byłoby dla powódki krzywdzące i nieuzasadnione w sytuacji, gdy inna osoba z kwalifikacjami powódki ma zagwarantowane zatrudnienie w pełnym wymiarze 18 godzin. Sąd Rejonowy ustalił zatem, że między stronami istnieje konflikt, świadomie zrezygnował natomiast z rozważania możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, przyjmując, że skoro konflikt ten nie stanowił przyczyny rozwiązania stosunku pracy, rozważanie jego przyczyn i charakteru jest zbędne. Błędna ocena Sądu Okręgowego co do tego, że Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się do konfliktu istniejącego między stronami, nie miała jednak wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia. Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, w postępowaniu kasacyjnym wiążący był ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny. Zgodnie bowiem z art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

2. Nie ma racji skarżąca, że Sąd Okręgowy odniósł niecelowość przywrócenia powódki do pracy jedynie do cech charakteru powódki, która - w ocenie tego Sądu - nawet w chwili wyrokowania pozostawała w konflikcie z dyrekcją, radą pedagogiczną, gronem nauczycielskim pozwanej Szkoły, a w przeszłości miała konflikty także z rodzicami uczniów. Uznając przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Szkole za niecelowe, Sąd Okręgowy powołał trzy argumenty: po pierwsze - wymienione konflikty wynikające z cech osobowości powódki, po drugie - znaczny upływ czasu (6 lat) od rozwiązania stosunku pracy z pozwaną Szkołą i zatrudnienie powódki w innej szkole muzycznej, po trzecie - zmianę profilu nauczania w pozwanej Szkole i brak naboru uczniów na wydział rytmiki od roku szkolnego 1998/1999, w sytuacji gdy powódka nauczwała przed rozwiązaniem stosunku pracy głównie rytmiki.

Do tych trzech przesłanek powinna być odniesiona ocena prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 45 § 2 k.p. Przepis ten 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. W rozpoznawanej sprawie istotny problem sprowadzał się do oceny, czy przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Szkole byłoby niecelowe jak to przyjął Sąd drugiej instancji. Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest ocenne 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. Musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami co do niecelowości przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2000 r., I PKN 122/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 310). Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie („niemożliwe” lub „niecelowe”) konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano ogólne wytyczne oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Przyjmuje się, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane 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 z 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli konflikt ten jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pra-

cownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780). W uzasadnieniu tego wyroku, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 45 § 2 k.p., pozwalając sądowi pracy na zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy, posługuje się klauzulą generalną „niecelowości” lub „niemożliwości” realizacji tego roszczenia. W niniejszej sprawie poza sporem było, że przywrócenie powódki do pracy byłoby możliwe. Chodziło 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. Może być uznawana za błędną w przypadku, gdy jest dowolna, nieopierająca się na ustalonym stanie faktycznym i szczególnych okolicznościach sprawy. Sąd Najwyższy dopuszcza stosowanie art. 45 § 2 k.p. w przypadku istnienia konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikami). Musi to być jednak konflikt poważny (por. wyrok z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74), długotrwały i głęboki (wyrok z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508), a przede wszystkim zawiniony przez pracownika czy też powstały na tle okoliczności jego dotyczących. Nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy konflikt między pracodawcą a pracownikiem powstały w związku z procesem sądowym o przywrócenie do pracy (wyrok z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243).

W ustaleniach Sądu drugiej instancji przedstawiono okoliczności usprawiedliwiające ocenę o niecelowości przywrócenia powódki do pracy; w szczególności Sąd ten ustalił, że konflikt istniał przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy, był i jest stosunkowo długotrwały i intensywny (o czym świadczyło zawieszenie powódki już w styczniu 1999 r. w pełnieniu obowiązków nauczyciela i wszczęcie wobec niej przez rzecznika dyscyplinarnego postępowania wyjaśniającego, a następnie przez komisję dyscyplinarną postępowania dyscyplinarnego; postępowanie to ostatecznie zostało umorzone, ale jego uruchomienie dowodzi istnienia istotnego konfliktu między kierownictwem pozwanej Szkoły a powódką), powstał zaś przede wszystkim z przyczyn dotyczących powódki - jej cech osobowości. Sąd Okręgowy stwierdził również, że konflikt ten nadal istnieje, o czym świadczy treść protokołu z 15 lutego 2006 r. ze spotkania powódki z dyrekcją Szkoły i przedstawicielami związków zawodowych.

W wyroku z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, (OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 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. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie indywidualne rozumienie tego interesu przez poszczególnych pracowników, w tym osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

W przypadku powódki Sąd Okręgowy wziął pod uwagę realną możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy w razie przywrócenia powódki do pracy. Była to okoliczność doniosła, zważywszy że zakładem pracy powódki była placówka oświatowa. Wbrew zarzutom skargi kasacyjnej, Sąd Okręgowy ustalił przyczyny konfliktu (przypisując decydujące znaczenie cechom osobowościowym powódki: „konflikt ten wynika przede wszystkim z osobowości powódki...”) oraz liczbę objętych nim osób (przyjmując, że konflikt istniał nie tylko na linii powódka - dyrektor pozwanej Szkoły, ale także na linii powódka - rada pedagogiczna oraz powódka-inni nauczyciele, a wcześniej na linii powódka-rodzice uczniów). Również wbrew zarzutom skargi kasacyjnej Sąd Okręgowy nie oparł swojej oceny co do niecelowości przywrócenia powódki do pracy wyłącznie na uwzględnieniu indywidualnego interesu pracodawcy (zwłaszcza na „rozumieniu tego interesu przez dyrektora placówki”), lecz uwzględnił obiektywny interes pracodawcy, interes ogólny, publiczny, wynikający z zadań edukacyjno-wychowawczych realizowanych przez szkołę. Sąd Okręgowy stwierdził, że okoliczności rozpoznawanej sprawy pozwalają na ocenę, iż niewątpliwie z chwilą powrotu powódki do pracy doszłoby do reaktywowania poprzednio istniejących konfliktów, co wpłynęłoby negatywnie na funkcjonowanie pozwanej Szkoły i realizację jej zadań. Tymczasem, dyrektor szkoły publicznej musi skupić się na realizacji programu nauczania i wychowania dzieci i młodzieży, a nie na rozwiązywaniu konfliktów między kadrą nauczycielską.

Przedstawione okoliczności pozwalały Sądowi Okręgowemu na dokonanie oceny, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe z punktu widzenia obiektywnego interesu pracodawcy. Sposób rozumienia przez Sąd Okręgowy art. 45 § 2 k.p. i jego zastosowanie nie budzą zastrzeżeń w świetle dokonanych ustaleń faktycznych.

Z powyższych rozważań wynika, że możliwe jest stwierdzenie przez sąd pracy niecelowości przywrócenia pracownika do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. ze

względu na szczególne okoliczności faktyczne (przesłanki obiektywne) lub określone cechy osobowości pracownika (przesłanki subiektywne), które nie stanowiły przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Inaczej mówiąc, sąd pracy może stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę nie uzasadniała wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, jednak leżące po stronie pracownika okoliczności - inne od wskazanych przyczyn wypowiedzenia - czynią niecelowym uwzględnienie jego żądania przywrócenia do pracy. W rozpoznawanej sprawie przyczyną nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy żądania przywrócenia powódki do pracy było stwierdzenie istnienia konfliktu między nią a dyrekcją, radą pedagogiczną i gronem nauczycielskim pozwanej Szkoły, spowodowane przypisanymi powódce przez Sąd cechami jej osobowości (impulsywnością, skłonnością do narzucania innym własnego zdania, nieprzyjmowaniem krytyki swojej osoby ze strony innych osób). Gdyby to te cechy były przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem (a nie podane przez pozwanego pracodawcę nieprawdziwe okoliczności dotyczące reorganizacji szkoły czy likwidacji etatów), wówczas być może inaczej wyglądałaby ocena zasadności wypowiedzenia. Tymczasem, cechy osobowości powódki - będące, w ocenie Sądu Okręgowego, źródłem konfliktów między nią a dyrekcją, radą pedagogiczną i gronem nauczycielskim pozwanej Szkoły - nie były przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy. Mogły natomiast stanowić jedną z przesłanek oceny dotyczącej niecelowości przywrócenia jej do pracy. Zostały uwzględnione przez Sąd Okręgowy jako podstawa oceny niecelowości przywrócenia do pracy, nie zaś jako przesłanka oceny zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Ma natomiast rację skarżąca kwestionując pogląd Sądu Okręgowego, iż za niecelowością przywrócenia powódki do pracy przemawia okoliczność, że nie pracuje ona w pozwanej Szkole od sześciu lat (według stanu rzeczy na datę wydania zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji) i jest zatrudniona jako nauczyciel muzyki w szkole muzycznej prowadzonej przez swoją siostrę.

Należy bowiem uwzględnić fakt, że postępowanie sądowe trwało wiele lat (pозew został wniesiony w maju 2000 r., zaskarżony skargą kasacyjną wyrok został wydany w maju 2006 r.). Ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234). Jednakże długotrwałość postępowania sądowego nie uzasadnia samodzielnie niemożności lub niecelowości przywrócenia

pracownika do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 145), podobnie jak sam konflikt między pracownikiem a pracodawcą wynikający jedynie z procesu sądowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243). Również zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy było niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83). Podobnie nie uzasadnia oceny o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, wykonywanie innej pracy na podstawie umów prawa cywilnego (umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług) lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek. Jest bowiem oczywiste, że gdyby pracownik nie został zwolniony z pracy a postępowanie sądowe nie toczyło się wiele lat, nie musiałby szukać zatrudnienia (a tym samym źródła utrzymania) w innym miejscu.

Ten błędny argument Sądu Okręgowego nie zaważył jednak ostatecznie na prawidłowości rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====