



Sygn. akt I PK 43/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa Ireny K.

przeciwko Powiatowemu Centrum Medycznemu Spółce z o. o. NZOZ Szpitalowi  
Powiatowemu

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 listopada 2009 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego na rzecz pozwanego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2009 r. zasądził od pozwanego Powiatowego Centrum Medycznego Sp. z o.o. NZOZ Szpitala Powiatowego na rzecz powódki Ireny K. kwotę 5.475,60 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia i kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 60 złotych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka Irena K. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej od 1981 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudniona była w poradni chirurgicznej, choć faktycznie świadczyła pracę również w poradni ortopedycznej. Do obowiązków osób zatrudnionych na wskazanym wyżej stanowisku, w tym do obowiązków powódki, należało m.in.: dokonywanie zabiegów przy pacjentach np. zakładanie gipsu, prowadzenie rejestracji pacjentów, wypisywanie druków L-4, prowadzenie książki zabiegowej oraz innej niezbędnej dokumentacji. W ramach zatrudnienia w SP ZOZ istniała praktyka, że przez jeden tydzień jedna pielęgniarka zajmowała się prowadzeniem całej dokumentacji, druga natomiast wykonywała czynności przy pacjencie, a w następnym tygodniu obowiązki te podlegały zamianie. Pismem z dnia 23 czerwca 2008 r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej wypowiedział powódce umowę o pracę z dniem 1 lipca 2008 r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację SP ZOZ. Powódka wniosła odwołanie od powyższego wypowiedzenia. Prawomocnym wyrokiem z dnia 15 stycznia 2009 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy uznając, iż pozwany jest następcą prawnym SP ZOZ, gdyż nastąpiło przejęcie zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Powódka, po wydaniu powyższego orzeczenia, zgłaszała pozwanemu gotowość podjęcia i świadczenia pracy. W dniu 25 marca 2009 r. pozwany poinformował powódkę, iż ma zgłosić się do pracy. Powódka otrzymała skierowanie do lekarza medycyny pracy i z zaświadczeniem o zdolności do pracy, w dniu 26 marca 2009 r., udała się do zakładu pozwanego. Na miejscu otrzymała pismo wypowiadające jej umowę o

pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy, na którym powódka była zatrudniona w SP ZOZ oraz to, że ze względów organizacyjnych i finansowych pozwany nie ma możliwości utworzenia dla niej nowego stanowiska pracy.

W momencie dokonywania powódce wypowiedzenia w pozwanej Spółce zatrudnione były trzy pielęgniarki poradni specjalistycznych: Małgorzata M., która wykonuje pracę w poradni chirurgicznej i ortopedycznej oraz realizuje zadania koordynatora poradni, zajmując się zaopatrzeniem w sprzęt, leki i budżetowaniem komórek, Jadwiga S., która wykonuje pracę w poradni chorób płuc i gruźlicy oraz Ilona S. zajmująca się rejestracją do wszystkich poradni specjalistycznych, prowadzeniem miejsc oczekujących do tych poradni i prowadzeniem rejestrów elektronicznych. Faktycznie tylko Małgorzata M. wykonuje czynności zabiegowe w poradni chirurgicznej, które polegają na zmianie opatrunków, zakładaniu gipsu, drobnych zabiegach chirurgicznych wykonywanych pod nadzorem lekarza. Pracę w tej poradni Małgorzata M. podjęła w marcu 2008 r. Jej łączny staż pracy jako pielęgniarki wynosi 20 lat, z tym, że zabiegi chirurgiczne wykonuje od 2004 r. Jest zatrudniona w pozwanym zakładzie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ilona S. również zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas określony i spośród wszystkich pielęgniarek zatrudnionych w poradniach specjalistycznych ma najkrótszy staż pracy, bowiem w zawodzie pielęgniarki pracuje od 2006 r. Jadwiga S., podobnie jak poprzedniczki, zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas określony, a jej staż pracy podobny jest do stażu pracy powódki. Powódka otrzymała odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 3.650,40 złotych.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powódki co do zasady jest w pełni uzasadnione, jednak mając na uwadze konsekwentne stanowisko strony pozwanej - iż zatrudnienie powódki jest w chwili obecnej w PCM nadmiernie utrudnione, bowiem organizacja pracy i zatrudnienia personelu uzależniona jest ściśle od wysokości uzyskanych środków z Narodowego Funduszu Zdrowia, a pozwana, jako spółka prawa handlowego, jest zmuszona do zatrudniania optymalnej liczby osób - uznał, iż powtórne

przywracanie powódki do pracy nie spełni celu przewidzianego przez ustawodawcę, czyli nie ochroni powódki przed kolejnym, możliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dlatego też Sąd pierwszej instancji uznał, iż najwłaściwszym będzie zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę bowiem, jak zgodnie przyjmuje judykatura i doktryna, brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawia za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy. Stąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 5.475,60 złotych. O odsetkach orzeczono w oparciu o przepis art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony. W apelacji pozwanego skierowanej przeciwko całości rozstrzygnięcia pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 i 2 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione oraz sprzeczne z zasadami wyrażonymi w art. 8 k.p., a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że miało miejsce niezastosowanie przez pozwanego obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i że był z góry ustalony plan likwidacji stanowiska pracy powódki. Pozwany w rezultacie wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W apelacji powódki skierowanej przeciwko całości rozstrzygnięcia powódka zarzuciła nierozpoznanie istoty sprawy. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 listopada 2009 r. oddalił obydwie apelacje i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu za II instancję.

Sąd drugiej instancji uznał za bezsporne, że kwalifikacje powódki do pracy na stanowisku pielęgniarki poradni specjalistycznej były najlepsze i z tego też

powodu zarzut pozwanego dotyczący niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 i 2 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wyrażonymi w art. 8 k.p., nie zasługuje na uwzględnienie. Ponadto Sąd drugiej instancji podkreślił ustalenie Sądu Rejonowego, iż pracodawca kierując się wyborem pracownika do zwolnienia z pracy, nie stosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, naruszając tym samym również zasady współżycia społecznego określone w art. 8 k.p. Zaznaczył również, że wziął pod uwagę, że powódka jest w wyjątkowo ciężkiej sytuacji życiowej - po przebytej ciężkiej chorobie, od 3 lat jest wdową samotnie wychowującą 19-letnią, uczącą się córkę. Sąd Okręgowy podsumował, iż podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji i apelacja pozwanego polemizująca z nimi nie zasługuje na uwzględnienie. Odnośnie do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy, zawartego w apelacji powódki, jest on w ocenie Sądu drugiej instancji całkowicie chybiony. Z treści apelacji powódki należy wywnioskować, że stronie skarżącej chodzi o zmianę w wyroku w zakresie zasądzzonego odszkodowania i orzeczenie w jego miejsce przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jednakże, w ocenie Sądu II instancji, podniesiony przez Sąd Rejonowego argument niecelowości orzekania o przywróceniu do pracy jest zasadny i zasługuje na aprobatę.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i art. 8 k.p. polegające na przyjęciu niecelowości orzekania o przywróceniu do pracy, gdyż przy obecnym kształcie organizacyjnym pracodawca nie ma możliwości dalszego zatrudniania powódki i polegające na przyjęciu, iż przywrócenie powódki do pracy nie uchroni jej od kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę, nadto na nieuwzględnieniu stanu zdrowia powódki, a co za tym idzie - ewentualnego jej przebiegu pracy u pozwanego pracodawcy w sytuacji przywrócenia do pracy i możliwości uzyskania przez powódkę świadczenia przedemerytalnego. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu ewentualnie uchylenie w całości zaskarżony wyroku i rozpoznanie sprawy co do istoty, przy

czym w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach postępowania. Zdaniem skarżącego w przedmiotowej sprawie występują dwa istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do pytania: 1/czy w sytuacji, kiedy pracownik został przywrócony do pracy na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. w związku z przejęciem zakładu pracy pracodawca ma prawo, w razie zgłoszenia się pracownika do pracy, fizycznie nie dopuścić go do wykonywania pracy na swoim stanowisku pracy i jednocześnie wypowiedzieć mu umowę o pracę; 2/czy w sytuacji, gdy pracownikowi brakuje niecały rok do uzyskania świadczenia przedemerytalnego, choruje na ciężką chorobę nieuleczalną, a przywrócenie do pracy gwarantuje uzyskanie świadczenia przedemerytalnego, Sąd może zastosować Art. 45 § 2 k.p. i orzec o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, czy też powinien przywrócić pracownika do pracy.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania lub jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje;

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości przedmiotowego orzeczenia rozpocząć wypada od przypomnienia, iż dokonane przez Powiatowe Centrum Medyczne Spółkę z o.o. NZOZ Szpital Powiatowy rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę z Ireną K. dotyczyło stosunku pracy reaktywowanego w wyniku wykonania wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy z dnia 15 stycznia 2009 r., przywracającego powódkę do pracy u pozwanego, który wskutek przejęcia zakładu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. stał się następcą uprzedniego pracodawcy powódki, tj. Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej. Zgodnie z art. 48 § 1 k.p. reaktywowanie stosunku pracy nastąpiło z chwilą zgłoszenia przez powódkę - w terminie siedmiu dnia od uprawomocnienia się tegoż wyroku - gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Oceny tej nie zmienia okoliczność fizycznego niedopuszczenia przez pracodawcę

pracownicy do świadczenia pracy i wręczenia jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Złożenie oświadczenia woli tej treści dowodzi, że pozwany nie kwestionował faktu restytucji łączącego strony stosunku pracy. W przeciwnym razie wypowiedzenie umowy o pracę byłoby bezprzedmiotowe.

Wobec oddalenia przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 listopada 2009 r. apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy z dnia 25 sierpnia 2009 r., zasądającego na rzecz Ireny K. odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia przez Powiatowe Centrum Medyczne Spółkę z o.o. NZOZ Szpital Powiatowy umowy o pracę i wniesienia skargi kasacyjnej od orzeczenia drugoinstancyjnego jedynie przez powódkę, wiążące dla Sądu Najwyższego pozostaje stwierdzenie przez Sądy obydwu instancji bezzasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W świetle cytowanego przepisu należy przyjąć, iż co do zasady pracownikowi przysługuje wybór jednego z określonych hipotez omawianej normy prawnej roszczeń, a dokonany wybór wiąże sądy orzekające w sprawie. Wyjątek od tej reguły został ustanowiony w § 2 powołanego artykułu. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Możliwość ingerencji sądu pracy w dokonany przez pracownika wybór roszczenia jest przy tym jednokierunkowa. Dopuszczalne jest jedynie orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żadanego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Niedopuszczalna jest natomiast restytucja stosunku pracy bez wniosku pracownika, albowiem takie rozstrzygnięcie naruszałoby wyrażoną w art. 11 k.p. zasadę wolności pracy. Zważywszy, że orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika

jest wyjątkiem od reguły związania sądu pracy żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle.

Wskazane w komentowanym przepisie przesłanki orzekania przez sąd pracy o odszkodowaniu w postaci niemożliwości bądź niecelowości uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy zostały sformułowane przez ustawodawcę w sposób bardzo szeroki. Ocena, czy w konkretnej sprawie istnieją warunki zastosowania tegoż unormowania, pozostawiona została sądowi rozstrzygającemu spór. Nie może być ona dowolna, lecz każdorazowo powinna być poprzedzona dokonaniem stosownych ustaleń faktycznych pod kątem dalszego funkcjonowania restytuowanego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 416). Nadanie zwrotom niedookreślonym użytym w komentowanym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy zaś od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku.

W judykaturze przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Ocena zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy w aspekcie unormowania art. 45 § 2 k.p. następuje z uwzględnieniem takich faktów, jak z jednej strony zmiana sytuacji pracodawcy wskutek zadziałania siły wyższej lub nieprzewidzianych, przypadkowych zdarzeń, uniemożliwiających kontynuowanie dotychczasowej działalności i zatrudnianie pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 334), likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na jego odtworzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, nr 15, poz. 576), redukcja etatów, o ile dotyczy grupy pracowniczej, do której zalicza się przywrócony do pracy pracownik (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 166; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 819/00, LEX nr 55126 i z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19 – 20, poz. 300), ale już nie długotrwałość postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy zatrudnienie w miejsce zwolnionego pracownika innej osoby w trakcie procesu, gdyż pracodawca powinien się liczyć z możliwością przegrania



sporu i powrotu pracownika do zakładu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I OKN 572/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 83 i z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 145). Z drugiej zaś strony uwzględnia się okoliczności dotyczące osoby pracownika, a więc będący przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę sposób wywiązywania się pracownika z obowiązków zawodowych, implikujący utratę zaufania pracodawcy czy możliwość negatywnej reakcji załogi na przywrócenie pracownika do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 563; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 711; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 220; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 481 z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 – 12, poz. 159), długotrwały i głęboki konflikt pracownika z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez odwołującego się lub powstały na tle dotyczących go okoliczności, powodujący konieczność podejmowania środków zaradczych celem przywrócenia dyscypliny pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98, OSNP 2000, nr 21, poz. 784; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 234; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 – 12, poz. 159), czy wreszcie czynienie przez pracownika z przysługującego mu prawa żądania przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przezeń stanowisku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 107 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, nr 2, poz. 41). Nie można jednak odmówić żądaniu pracownika przywrócenia go do pracy tylko z tego powodu, że przyczyną uwzględnienia powództwa jest niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 811), ani też pomijając występujących po stronie pracownika pozytywnych dlań okoliczności, przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Najpełniej

problem oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudnienia ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNP 2002, nr 10, poz. 235) wyjaśniając, że ocena ta 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 wynikać dla jednej i drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień).

Dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może jednak odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). O ile dla ustalenia zasadności samego wypowiedzenia umowy o pracę istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie, o tyle analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po ustaniu stosunku pracy. Chodzi wszak nie o stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, lecz o ocenę wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526). Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego - w

drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wobec podnoszonych przez pozwanego zarzutów Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe i dokonał ustaleń odnośnie do możliwości i celowości przywrócenia Ireny K. do pracy w Powiatowym Centrum Medycznym Spółce z o.o. NZOZ Szpitalu Powiatowym, akcentując takie okoliczności, jak inny status prawny nowego pracodawcy skarżącej, odmienna struktura organizacyjna zakładu i uzależnienie jego funkcjonowania (w tym warunków zatrudnienia personelu medycznego) od środków pozyskiwanych z Narodowego Funduszu Zdrowia, które to fakty sprawiają, iż pozwany nie ma organizacyjnej i finansowej możliwości dalszego zatrudnienia powódki. Sąd Okręgowy podzielił powyższe ustalenia. Rozpoznając zaś apelację pozwanego od wyroku pierwszoinstancyjnego i uznając wypowiedzenie przez pracodawcę przedmiotowej umowy o pracę, motywowane likwidacją stanowiska pracy powódki, za dokonane z zastosowaniem nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów a przez to nieuzasadnione i dodatkowo – zważywszy na sytuację życiową Ireny K. – sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, Sąd Okręgowy uwzględnił także wszystkie podnoszone przez autora skargi kasacyjnej okoliczności dotyczące powódki.

W sytuacji, gdy na zarzut pracodawcy Sądy pierwszej i drugiej instancji przeprowadzają niezbędne postępowanie dowodowe i dokonują szczegółowych ustaleń stanu faktycznego w zakresie możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy, ustaleń wiążących dla Sądu Najwyższego w myśl art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., zaś skarżący – poza naruszeniem prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) - nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), brak jest podstaw do kwestionowania zapadłego z mocy art. 45 § 2 k.p. orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce wnioskowanej przez powoda restytucji stosunku pracy, jeśli przyczyną takiego rozstrzygnięcia była ustalona przez Sądy, a wynikająca z systemu

organizacyjnego i sytuacji ekonomicznej pozwanego, niemożność dalszego zatrudnienia pracownika.

Wobec bezzasadności zarzutu naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej. Biorąc zaś pod uwagę sytuację życiową i finansową powódki odstąpił od obciążania jej należnymi stronie przeciwnej kosztami postępowania kasacyjnego, stosownie do art. 102 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.