



Sygn. akt I PK 8/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa G. Ż.

przeciwko "Poczcie Polskiej" SA Centrum Zarządzania Kadrami Wydziałowi Regionalnemu w B.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 lipca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 22 lipca 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

## Uzasadnienie

Powódka G. Ź. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego Poczty Polskiej S.A. Centrum Zarządzania Kadrami Wydział Regionalny w B. w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 12 maja 2010 r., przywrócił powódkę do pracy uznając, że przyczynę wypowiedzenia sformułowano wadliwie bo w sposób zbyt ogólnikowy.

Apelację od tego orzeczenia złożyła pozwana Spółka.

Wyrokiem z 22 lipca 2010 r., Sąd Okręgowy w B. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu wadliwość wypowiedzenia nie budziła wątpliwości. Uznał jednak, że przywrócenie powódki do pracy nie ma racji bytu, albowiem zachodzą przesłanki z art. 45 § 2 k.p. Przypomniał, że powódka złożyła zaświadczenie lekarskie przeprowadzone przez lekarza medycyny pracy, stwierdzające niezdolność powódki do pracy na zajmowanym przez nią przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowisku. Ponadto wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy wynika, iż między powódką a współpracownikami oraz przełożonymi istniał konflikt. Okoliczności te uzasadniały odmowę przywrócenia powódki do pracy.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powódki, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, że istnieją przesłanki dla jego zastosowania, art. 316 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. przez naruszenie zasady bezpośredniości, polegającej na poczynieniu ustaleń faktycznych odmiennych od ustaleń sądu rejonowego bez przeprowadzenia postępowania dowodowego a także art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozostaje bezzasadna i nie może wpłynąć na uchylenie zaskarżonego orzeczenia.

Zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w skardze w części w ogóle nie podlegają rozpoznaniu (art. 233 § 1 k.p.c.) ze względu na treść art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., w pozostałej części w ogóle nie znajdują uzasadnienia. Z uzasadnienia skargi nie wynika, w jaki sposób sąd II instancji naruszył art. 231 k.p.c., tj. jakie domniemania faktyczne wywiódł z treści materiału dowodowego. Zarzut ten w ogóle nie daje się więc ocenić. Odnośnie zarzutu naruszenia art. 316 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. pozostaje on bezzasadny, już choćby dlatego, że normy te nie regulują zasady bezpośredniości. Nie doszło do ich naruszenia, albowiem sąd orzekał na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. To, że dokonał jego innej oceny, w szczególności, że uwzględnił te dowody (szczególne znaczenie ma zaświadczenie lekarskie powódki z 1 grudnia 2009 r.), które nie zostały ocenione przez sąd I instancji, nie stanowi o wadliwości postępowania dowodowego. Sąd odwoławczy samodzielnie ocenia materiał dowodowy zgromadzony w sprawie i takiej oceny dokonał sąd w zaskarżonym orzeczeniu. Nie ma podstaw do kwestionowania takiego postępowania.

Sąd II instancji, w przeciwieństwie do sądu rejonowego, oceniał zasadność przywrócenia do pracy w kontekście niemożliwości i niecelowości takiego działania. Nie musiał przy tym uzupełniać postępowania dowodowego, albowiem z już zgromadzonego materiału wynikało co najmniej, że przywrócenie do pracy powódki było niemożliwe.

Strona powodowa złożyła do akt sprawy zaświadczenie lekarza medycyny pracy o niezdolności powódki do pracy na zajmowanym przed rozwiązaniem stanowisku pracy.

Stosownie do art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie przedstawi aktualnego orzeczenia lekarza medycyny pracy, świadczącego o zdolności do wykonywania pracy. Powódka przedstawiła zaświadczenie, z którego wynika bezsprzecznie brak zdolności do wykonywania pracy. Przywrócenie do pracy powódki nie mogłoby wyrzucić skutku w postaci restytucji stosunku pracy, skoro powódka nie mogłaby podjąć pracy.

Regulacje bhp nie wymagają przy tym co do zasady od pracodawcy, by znalazł dla pracownika niezdolnego do określonej pracy inną pracę. Wyjątkami pozostają unormowania art. 230 k.p. i 231 k.p. związane ze skutkami powstającej lub powstałej choroby zawodowej lub wypadku przy pracy. Ani o chorobie zawodowej, ani o wypadku przy pracy jako przyczynach niezdolności powódki do pracy mówić nie można. Z innych sytuacji, jedynie pracownicy w ciąży pracodawca musi zapewnić inną pracę, jeśli dotychczas przez nią wykonywana praca kobietom w ciąży pozostaje wzbroniona (art. 179 § 1 k.p.). Także z punktu widzenia tej normy powódka nie wymagała zapewnienia innej pracy. Nie ma zatem przesłanek, dla których – w razie przywrócenia powódki – pracodawca musiałby jej zapewnić pracę na innym stanowisku.

Reasumując, niezdolność do wykonywania pracy na określonym stanowisku, udokumentowana zaświadczeniem lekarza medycyny pracy, stanowi o niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.

Podobnie jak w zakresie niemożności przywrócenia do pracy, sąd II instancji prawidłowo ocenił materiał dowodowy w aspekcie niecelowości przywrócenia do pracy z powodu konfliktowego charakteru powódki. Powódka nie okazywała się osobą łatwą we współpracy. Odmawiała wykonywania poleceń, kiedy uważała, że określone czynności należy wykonać w inny sposób. Występowała z bezzasadnymi żądaniem i oskarżeniami pod adresem niektórych współpracowników.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności (jak to zauważono w wyroku z dnia 10 października 2000 r., sygn. I PKN 66/00) przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy.

W niektórych orzeczeniach (wyrok z dnia 21 września 2001 r., sygn. I PKN 627/00) Sąd Najwyższy podkreśla rolę zawinienia pracodawcy w powstaniu konfliktu. Jeśli bowiem to na skutek działań pracodawcy powstaje konflikt, trudno jego negatywnymi konsekwencjami obciążać pracownika. Przywrócenie do pracy okazuje się niecelowe wówczas, gdy pracownik zawinił w powstaniu konfliktu lub gdy konflikt powstał na tle leżących po jego stronie okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 110/99, podobnie wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., sygn. II PK 240/07). Jakkolwiek w okolicznościach niniejszej sprawy trudno stwierdzić, że powódka zawiniła w powstaniu konfliktu, to jednak można z pewnością stwierdzić, że istniał on wskutek okoliczności leżących po jej stronie, a mianowicie cech charakteru i sposobu zachowania.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/