



Sygn. akt I PK 21/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Politechnice /.../

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 października 2010 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód J. K. domagał się od pozwanej Politechniki przywrócenia do pracy w związku z nieuzasadnionym jego zdaniem rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Rozpatrujący sprawę w I instancji Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód był mianowanym na czas nieokreślony adiunktem w Katedrze /.../ pozwanej Uczelni od 1 października 2002 r.

Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej pozwanej Uczelni z dnia 26 stycznia 2006 r. oraz dnia 26 maja 2008 r. (po ponowny rozpoznaniu sprawy) Powoda uznano za winnego zakłócania spokoju publicznego w Katedrze /.../ przez nieproszone czterokrotne wejście do kierownika katedry i domaganie się przyznania zajęć, zakłócanie spokoju przez czterokrotną próbę udziału w zajęciach innego pracownika bez zgody władz uczelni, zakończone interwencją Policji, oskarżanie władz uczelni o współpracę z aparatem bezpieczeństwa. Powód podnosił, że miało to związek z negatywną oceną, jaką wystawił mu przełożony – kierownik Katedry. Wcześniej jednak powód kierował do Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu pisma z zarzutami nepotyzmu na uczelni (w tym w zatrudniającej go Katedrze) a także zawiadomienia o prześladowaniu w powodów politycznych.

Z dniem 30 września 2006 r. rozwiązano z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem. Prawomocnym orzeczeniem sądu pracy – Sądu Okręgowego z 13 maja 2008 r. Powoda przywrócono do pracy. W dniu następnym powód zgłosił gotowość do pracy, jednak został zawieszony w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na okres 6 miesięcy z uwagi na toczące się postępowanie dyscyplinarne, zakończone umorzeniem w dniu 15 października 2008 r.

W związku z tym rektor pozwanej Uczelni zwrócił się do kierownika Katedry, w której uprzednio zatrudniony był powód z prośbą o przyjęcie powoda – J. K. do pracy. Kierownik odmówił argumentując, że nie prowadzi już zajęć z przedmiotów, które wykładał J. K. Wskazał także na konfliktowość powoda, która stwarza zagrożenie dla normalnego funkcjonowania Katedry. Żaden z pozostałych

kierowników działających na wydziale katedr nie widział możliwości zatrudnienia powoda, z uwagi na ryzyko konfliktów i trudności we współpracy z powodem lub brak odpowiednich dla niego zajęć. Większości kierowników katedr J. K. nie znał osobiście i nie miał z nimi kontaktów. Zmiana nastawienia (na raczej negatywne) do powoda – jeśli chodzi o kierownika Katedry, w której powód był zatrudniony – miała nastąpić po nieprzyjęciu pracy doktorskiej powoda w pozwanej Uczelni wskutek zmiany przez powoda tematu pracy doktorskiej, o czym nie poinformował on ani promotora, ani recenzentów.

Uchwałą z 29 października 2008 r. senat Politechniki wyraził jednogłośnie zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem ze względu na brak możliwości powierzenia stanowiska zgodnego z kwalifikacjami, a także odmowę współpracy z Powodem kierownikami wszystkich katedr wydziału. Powód otrzymał wypowiedzenie 6 listopada 2008 r. W wypowiedzeniu jako uzasadnienie wskazano przedstawione okoliczności faktyczne dotyczące braku możliwości zatrudnienia powoda, natomiast jako podstawę prawną ujęto art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 63 Statutu Uczelni.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2010 r., Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy. Sąd Rejonowy uznał, że w istocie wypowiedzenie stanowiło powtórzenie poprzedniego wypowiedzenia, uznanego już za nieuzasadnione. Sąd uznał, że odmowa zatrudnienia powoda przez kierowników wszystkich katedr wynikała ze świadomości prowadzonego postępowania dyscyplinarnego. W poprzednim postępowaniu (dotyczącym rozwiązania stosunku pracy) przyjęto natomiast, że ta ostatnia okoliczność nie może stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 93 ust. 3 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (obecnie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym). Mając na uwadze, różnorodności prowadzonych zajęć w różnych jednostkach, sąd rejonowy ocenił iż powoda należało przywrócić do pracy w pozwanej Uczelni. Apelację od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanej Politechniki. Wyrokiem z 19 października 2010 r., Okręgowy zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził na rzecz Powoda odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd potwierdził, że rozwiązanie z Powodem stosunku pracy pozostawało niezasadne. Uznał jednak, że zachodzą okoliczności świadczące o

niecelowości przywrócenia Powoda do pracy. Sąd ocenił, że długotrwały konflikt między powodem a innymi pracownikami daje merytoryczną podstawę do uznania, że przywrócenie go do pracy byłoby niecelowe. Wskazał, że do konfliktu w istotny sposób przyczyniła się osobowość powoda, skłonnego do konfliktów i napięć oraz zachowań niekonwencjonalnych. Rokuje to niepomyślnie co do przyszłych relacji powoda z przełożonymi i innymi pracownikami. Ponadto zachowania J. K. rzutowały na wizerunek Uczelni, w szczególności widoczne były dla studentów i stanowiły negatywny wzorzec do naśladowania. Z tych względów przywrócenie powoda do pracy uznane zostało za niecelowe.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie art. 45 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wobec braku okoliczności, uzasadniającej orzeczenie niecelowości przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności należy zasygnalizować, że w niniejszym postępowaniu ocenie podlega zastosowanie przez sąd II instancji w zaskarżonym orzeczeniu klauzuli generalnej niecelowości przywrócenia do pracy.

Warto zauważyć, że ocena przez Sąd Najwyższy sposobu zastosowania klauzul generalnych przez sądy powszechne ma charakter wyjątkowy. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., sygn. I BP 15/06 (tak również w wyroku z dnia 12 maja 2010 r., sygn. I PK 10/10) jedynie szczególnie rażące i oczywiste naruszenie art. 8 k.p. może uzasadniać interwencję Sądu Najwyższego. Ad casum nie sposób rozstrzygnięciu Sądu Okręgowego nie tylko postawić zarzutu oczywiście wadliwej oceny niecelowości przywrócenia do pracy, ale także nie zgodzić się z dokonaną oceną.

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 z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 110/99, podobnie w wyroku z dnia 28 marca 2008 r., sygn. II PK 240/07). Jakkolwiek w okolicznościach niniejszej sprawy trudno stwierdzić, że powód zawinił w powstaniu konfliktu, to jednak można z pewnością uznać, że konflikt powstał wskutek istnienia okoliczności leżących po jego stronie, a mianowicie charakter powoda i sposób jego zachowania. Abstrahując od oceny słuszności zachowań powoda, nie można mieć wątpliwości, że przybierały one postać radykalną, niekiedy prowokującą. Nie potrafił zatem utrzymać poprawnych relacji ze współpracownikami.

Istotny okazuje się zakres konfliktu. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 168/99, dla oceny celowości przywrócenia do pracy (obok źródeł powstania konfliktu) jego zasięg "osobowy" konfliktu i nasilenie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy szeroki pozostawał zasięg podmiotowy konfliktu. Bez względu na to, czy wszyscy kierownicy katedr odmawiali zatrudnienia powoda znając go osobiście czy też na skutek ocen czerpanych z innych źródeł, nie budzi wątpliwości, że ilość pracowników niechętnych do powoda pozostawała znaczna. Jedynie w nielicznych przypadkach ujawniano wolę współpracy z powodem.

Prezentowana ocena merytoryczna pracy powoda nie może zatem zdecydować o celowości przywrócenia do pracy. Niezależnie bowiem od wykonywania merytorycznych obowiązków pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wskazując, że do obowiązków pracownika należy także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich

zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe.

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