



Sygn. akt II PK 129/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. D.

przeciwko Zakładom Zielarskim "H."

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 stycznia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 11 stycznia 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z dnia 23 czerwca 2010 r. zasądził od Zakładów Zielarskich „H.” na rzecz powódki H. D. kwotę 10.220,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając jej roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 15 maja 1993 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio (od 1 listopada 2002 r.) na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia. W dniu 19 października 2009 r. dyrektor strony pozwanej wręczył powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2010 r. Wskazaną w tym piśmie przyczyną wypowiedzenia był brak zaufania polegający na naruszeniu norm wytwarzania produktów leczniczych, tj. złożenia przez powódkę zamówienia na surowiec do produkcji leków – gliceryny - w ilości 22 ton przy maksymalnej pojemności legalnego zbiornika – 15 ton, zatwierdzonego przez Główny Inspektorat Farmaceutyczny w dokumentacji głównej wytwórni. Według ustaleń Sądu Rejonowego, do obowiązków powódki należała, między innymi, kontrola stanu zapasów magazynowych, nadzór nad gospodarką magazynową, terminowe dostarczanie surowców w odpowiedniej ilości, jakości i asortymencie. Powódka bezpośrednio podlegała dyrektorowi zakładu, mając współpracować z kierownikami innych komórek organizacyjnych, w szczególności z kierownikiem działu obrotu towarowego odpowiedzialnym za magazyny. W dniu 23 marca 2009 r. powódka zamówiła 22 tony gliceryny farmaceutycznej, co zatwierdzili główny księgowy i dyrektor zakładów. Termin dostawy przypadał na 8 kwietnia 2009 r., a w dniu 3 kwietnia 2009 r. dział obrotu towarowego powziął wątpliwości co do przyjęcia tej dostawy, wskazując że zbiornik magazynowy ma jedynie 15 ton pojemności. Zarządzeniem z 6 kwietnia 2009 r. dyrektor nakazał przyjąć glicerynę w ilości 15 ton. Powódki nie poinformowano ani o notatce p.o. kierownika działu towarowego, ani o zarządzeniu dyrektora. W dniu 8 kwietnia 2009 r. dostarczono zamówione 22 tony gliceryny, a dział obrotu towarowego przyjął jedynie 15 ton tego surowca, powołując się na decyzję dyrektora. Po rozmowie z dyrektorem powódka dokonała zwrotu 7 ton gliceryny, nie narażając zakładu pracy na żadne dodatkowe koszty. Z ustaleń poczynionych w sprawie wynikało nadto, że w ciągu roku zamawiano i realizowano cztery dostawy gliceryny po 22 tony każda, co zaspokajało potrzeby zakładów w tym zakresie. W zakładzie funkcjonowały dwa zbiorniki magazynowe o pojemności 15 ton i 22 tony. Oba były użytkowane w okresie zatrudnienia powódki, a dopiero po jej zwolnieniu z pracy wyłączono z użytku ten o pojemności 22 ton. Za

zbiorniki magazynowe odpowiedzialny był dział obrotu towarowego. Powódka nie miała obowiązku znać dokumentacji głównej wytwórni i do czasu dostawy gliceryny w kwietniu 2009 r. nikt jej nie informował o wyłączeniu zbiornika o pojemności 22 ton z użytku.

Przy takiej podstawie faktycznej Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione. Sąd wskazał przede wszystkim, że za zbiorniki i magazynowanie gliceryny odpowiedzialny był dział obrotu towarowego, którego kierownik aż do roku 2009 dopuszczał do użytku nielegalizowany zbiornik o pojemności 22 tony i przyjmował dostawy tego surowca w takiej ilości, łamiąc obowiązujące procedury. Powódka nie wiedziała zaś o wyłączeniu większego zbiornika z użytku, wobec czego nie ponosi odpowiedzialności za zamówienie większej ilości gliceryny niż mógł pomieścić legalizowany zbiornik. Tym samym przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, biorąc pod uwagę zatrudnienie na stanowisku powódki innej osoby dobrze spełniającej swoje obowiązki, kierowniczy charakter stanowiska zajmowanego przez powódkę, niewątpliwy konflikt między nią a dyrektorem zakładu oraz kierownikiem działu obrotu towarowego. Z tych przyczyn, uwzględniając powództwo, Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie (art. 45 § 1 i 2 k.p., art. 47¹ k.p.), oddalając powództwo w zakresie przywrócenia do pracy.

Na skutek apelacji powódki, skarżącej wyrok w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy i rozstrzygającej o kosztach procesu, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 11 stycznia 2011 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punktach odnoszących się do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania i oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w ten sposób, że przywrócił H. D. do pracy w pozwanych zakładach na poprzednie warunki, a także zasądził na jej rzecz kwotę 3.406,88 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oddalił apelację w pozostałym zakresie i zasądził od

strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji za trafny uznał zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p., podnosząc że:

1. fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczający do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe;

2. powódce nigdy nie zarzucano braku kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku kierownika działu zaopatrzenia, w związku z czym bez znaczenia jest, czy osoba zatrudniona obecnie na stanowisku powódki ma takie same czy wyższe kwalifikacje;

3. powódka przez cały okres zatrudnienia u strony pozwanej była cenionym pracownikiem, o czym świadczy długoletnia praca oraz awans na stanowisko kierownika w 2002 r.;

4. za uznaniem niecelowości przywrócenia powódki do pracy nie może przemawiać okoliczność, na którą wskazywał dyrektor strony pozwanej w toku rozprawy apelacyjnej, że brak zaufania do powódki wyrażony w wypowiedzeniu umowy o pracę wynikał również z innych „drobnych zdarzeń”, bowiem takich okoliczności nie powołano w piśmie rozwiązującym stosunek pracy;

5. nie udowodniono, że współpraca pracowników z powódką układała się niewłaściwie lub gorzej niż z osobą obecnie zatrudnioną;

6. na gruncie niniejszej sprawy nie można mówić o jakimkolwiek konflikcie pomiędzy powódką a dyrektorem, czy też kierownikiem działu obrotu towarowego;

7. strona pozwana podała nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy, a zatem stawiając to zachowanie w opozycji do zachowania powódki, której nie wykazano naruszenia obowiązków pracowniczych, nie można przyznać priorytetu interesowi pracodawcy i uznać przywrócenia powódki do pracy za niecelowe.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd drugiej instancji, zmieniając zaskarżony wyrok, orzekł o przywróceniu powódki do pracy i należnym jej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji w części uwzględniającej apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 378 § 1 w związku z art. 477¹ k.p.c., przez przekroczenie granic apelacji i orzeczenie ponad zakres kwestionowany przez apelującego;

2. art. 365 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie, co skutkowało pominięciem przy rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd drugiej instancji treści orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim orzeczenie to uprawomocniło się i dokonanie zmiany orzeczenia w części prawomocnej;

3. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak w uzasadnieniu wyroku wyjaśnienia przyczyn i podstaw prawnych orzeczenia ponad zakres zaskarżony przez apelację;

4. art. 45 § 1 k.p. przez jego zastosowanie oraz art. 45 § 2 k.p. przez błędną wykładnię, „podczas gdy w sprawie zachodziły przesłanki do nieuwzględnienia przywrócenia powódki do pracy, z uwagi na uzasadniony brak zaufania pozwanego pracodawcy do powódki”.

Opierając skargę na takich podstawach, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono w szczególności, że powódka zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego tylko w części odnoszącej się do oddalenia jej roszczenia o przywrócenie do pracy. Apelacja nie objęła więc wyroku w części zasądzającej na rzecz powódki odszkodowanie, co determinowało zakres rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego, eliminując możliwość przywrócenia powódki do pracy. Zgodnie z treścią art. 45 § 1 i 2 k.p., roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie są roszczeniami alternatywnymi. Nie może zatem zaistnieć sytuacja, w której roszczenie odszkodowawcze pozostaje jako część niezaskarżona wyroku, a jednocześnie następuje przywrócenie pracownika do pracy. Sąd drugiej

instancji, zdaniem skarżącego, może więc zmienić wyrok Sądu pierwszej instancji przez przywrócenie pracownika do pracy tylko wówczas, gdy apelacją zostaje zaskarżone zarówno zasądzenie odszkodowania, jak i oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy. Natomiast w takiej sytuacji, jaka zaistniała w niniejszej sprawie, wyrok Sądu Rejonowego uprawomocnił się w zakresie zasądanego na rzecz powódki odszkodowania, a tym samym w tej części nie mógł być zmieniony przez Sąd Okręgowy, wobec czego niemożliwe było również przywrócenie powódki do pracy.

Skarżący podniósł nadto, że „w kwestii braku zaufania Sąd odniósł się jedynie w kontekście braku istnienia konfliktu. Tymczasem pominął inny aspekt braku zaufania odzwierciedlający zachowanie powódki stanowiące bezpośrednią przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, a mianowicie zamówienie gliceryny w ilości większej niż możliwe było do zgodnego z prawem przechowywania”. Według skarżącego, brak zaufania pracodawcy do pracownika może stanowić okoliczność wpływającą na brak możliwości przywrócenia pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p., a pracodawca może utracić zaufanie do pracownika także wtedy, gdy dochodzi do niezawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Z utrwalonych w orzecznictwie poglądów wynika, że z uwagi na alternatywny charakter roszczeń pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony (o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie), przy przewidzianej przepisami możliwości zasądzenia przez Sąd z urzędu odszkodowania zamiast uwzględnienia żądanego przez powoda przywrócenia do pracy, faktycznym przedmiotem postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy jest nie tylko to roszczenie, ale również przewidziane alternatywnie odszkodowanie. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98 (OSNP 2000 nr 2, poz. 44), zgodnie z którą dopuszczalna jest apelacja powoda od wyroku, w którym sąd pierwszej instancji na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 56 k.p. zasądził odszkodowanie w miejsce żądanego

przywrócenia do pracy i nie oddalił powództwa w żadnym zakresie, Sąd Najwyższy wskazał, między innymi, że istota roszczeń alternatywnych na gruncie prawa pracy polega na tym, że gdy pracownikowi przysługują - na zasadzie rozłącznego wyboru - dwa lub więcej roszczenia przemienne, wybór jednego z nich i spełnienie go przez pracodawcę powoduje wygaśnięcie zobowiązania. Jeżeli z mocy ustawy, ze względu na ustalone okoliczności faktyczne, sądowi przysługuje uprawnienie do dokonania korekty decyzji pracownika i „wyboru” innego roszczenia, to przyznanie pracownikowi tego roszczenia w wyroku powoduje również wygaśnięcie zobowiązania pracodawcy, które wynika z nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami prawa zwolnienia pracownika z pracy. Zatem powagą rzeczy osądzonej takiego wyroku będzie objęte także nieuwzględnione przez sąd, a wybrane przez pracownika roszczenie alternatywne. Tym samym prawomocność materialna wyroku będzie dotyczyła zarówno odszkodowania, jak i przywrócenia do pracy. W tej sytuacji wykluczona jest możliwość złożenia przez pracownika wniosku o uzupełnienie wyroku przewidziana w art. 351 § 1 k.p.c., zaś właściwym środkiem jego podważenia jest apelacja. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., I PK 25/09 (LEX nr 523554) wynika, że alternatywne roszczenia przywrócenia do pracy albo odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. wynikają z bezprawności lub niezasadności tego samego wypowiedzenia, obejmują więc ten sam przedmiot rozstrzygnięcia. Zaskarżenie zatem apelacją wyroku oddalającego jedno z tych roszczeń nie powoduje uprawomocnienia się orzeczenia uwzględniającego drugie roszczenie. Podobną myśl wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 9 maja 2008 r., II PK 319/07 (OSNP 2009 nr 21 – 22, poz.286), stwierdzając że „roszczenia alternatywne z art. 45 § 1 k.p. wynikają z jednego stosunku prawnego i zdarzenia (wypowiedzenia umowy o pracę). Uwzględnienie jednego roszczenia wyklucza jednoczesne uwzględnienie drugiego. Zasądzenie jednego likwiduje dług (zobowiązanie) pracodawcy co do innego roszczenia z art. 45 § 1 k.p. Realizacja takiego rozwiązania materialnoprawnego (ustawowych roszczeń alternatywnych) łączy się z funkcją procesową art. 477¹ k.p.c. W założeniu spór wynikły z wypowiedzenia umowy o pracę winien zakończyć się w jednym postępowaniu, przy tym samym stanie faktycznym. Uwzględnienie więc w wyroku jednego roszczenia likwiduje spór jednocześnie co do drugiego roszczenia

alternatywnego, nawet gdy sentencja nie zawiera orzeczenia oddalającego drugie roszczenie. Alternatywne roszczenia przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. wynikają z bezprawności lub niezasadności tego samego wypowiedzenia, obejmują więc ten sam przedmiot rozstrzygnięcia”.

Z powyższego wynika zatem, że przedmiotem sprawy toczącej się z odwołania pracownika od czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy jest zarówno przywrócenie do pracy, jak i odszkodowanie. Uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy jest jednocześnie rozstrzygnięciem negatywnym co do odszkodowania i odwrotnie, zasądzenie odszkodowania likwiduje spór również odnośnie do przywrócenia do pracy. Zaskarżenie zatem apelacją wyroku oddalającego jedno z tych roszczeń nie powoduje uprawomocnienia się orzeczenia uwzględniającego drugie roszczenie, co uprawnia Sąd drugiej instancji do zmiany zaskarżonego wyroku również w części zasądzającej jedno z roszczeń alternatywnych. Zarzuty skarżącego w tym zakresie są zatem bezpodstawne.

Odnośnie natomiast do zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. wskazać należy, że według tego przepisu, niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy musi mieć charakter zobiektywizowany, to znaczy niezależny od subiektywnego przekonania strony lub swobodnego uznania sądu. Sąd może bowiem ocenić istnienie owej niemożliwości lub niecelowości dopiero wówczas, gdy ją „ustali”. Powyższy warunek wynika wprost z art. 45 § 2 k.p. i świadczy o tym, że w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Sąd Najwyższy w sprawach, w których został zastosowany art. 45 § 2 k.p., przyjmował, że nie jest na przykład celowe przywrócenie pracownika do pracy na stanowisku kierowniczym w sytuacji długotrwałego i głębokiego konfliktu z pracodawcą lub z osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508), albo gdy pracodawca niewłaściwie podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz były nią rzeczywiste, wielokrotne i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy oraz używanie alkoholu, stanowiące ze strony pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97,

OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 563). Uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika, bo jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2001 r., I PKN 625/00 (OSNP 2003 nr 18, poz. 427), pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie niniejszej wynika, że strona pozwana wskazała nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W świetle treści tego wypowiedzenia nie budzi też wątpliwości, że utrata zaufania do powódki miała wynikać wyłącznie z naruszenia przez nią norm wytwarzania produktów leczniczych, co polegała na zamówieniu surowca (gliceryny) w ilości przekraczającej pojemność legalnego zbiornika. Skoro tak określona przyczyna okazała się nieprawdziwa, to wbrew twierdzeniom skarżącego, brak jest podstaw do przyjęcia, że jej zachowanie było obiektywnie naganne, a tylko w takiej sytuacji, zgodnie z poglądami judykatury, w stosunku do pracownika, któremu nie sposób przypisać winy, możliwe jest stwierdzenie, iż z powodu utraty zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy niemożliwe jest dalsze jego zatrudnianie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 1; z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i orzeczenia tam powołane oraz z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, M.P. Pr. 2009 nr 2, s. 86). Również zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. okazał się zatem nieuzasadniony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).