



Sygn. akt I PK 65/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

w sprawie z powództwa P. F.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy w R.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 października 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 4 października 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w O., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód P. F. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dokonanego przez pozwanego Urząd Miasta i Gminy w R.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 21 maja 2013 r. zasądził od pozwanego Urzędu Miasta i Gminy w R. na rzecz powoda P. F. kwotę 4.446 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a w pozostałej części oddalił powództwo, nadając orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.768 zł oraz obciążył pozwanego kosztami postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód P. F. został zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy w R. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2003 r., na czas określony w charakterze referenta, a następnie od dnia 1 kwietnia 2004 r. - na czas nieokreślony, jako specjalista. Powierzono mu czynności w zakresie obsługi kasowej, podatku VAT, przeciwdziałania alkoholizmowi, kontroli pobierania opłat miejscowych i targowych oraz innych czynności doraźnie zleczanych przez przełożonych. Od dnia 30 maja 2011 r. Burmistrz miasta ponownie określił powodowi zakres czynności i powierzył prowadzenie postępowań związanych ze ściąganiem należności podatkowych i opłat lokalnych, wydawaniem zaświadczeń dotyczących zaległości podatkowych, zawierania umów z inkasentami opłaty miejscowej, prowadzenia postępowań dotyczących składanych podań w sprawie umorzeń, odroczeń terminów płatności na raty, prowadzenie sprawozdawczości dotyczącej ulg w spłacie podatków od nieruchomości, rolnym, leśnym i od środków transportowych, oraz profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, administrację budynkiem Urzędu. W kolejnym zakresie czynności od dnia 16 października 2012 r. odjęto powodowi obowiązki związane z podpisywaniem umów z inkasentami, natomiast powierzono sporządzanie sprawozdań z udzielonej lub nieudzielonej pomocy publicznej. Jego wynagrodzenie jako specjalisty od maja 2012 r. wynosiło 3.140 zł. W dniu 28 lutego 2013 r. powodowi wręczono nowy zakres czynności. Z dotychczasowych obowiązków pozostawiono mu zajmowanie się profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych, a pozostałe czynności przekazano innym osobom, natomiast powodowi powierzono obsługę interesantów oraz obsługę

korespondencji wpływającej i wychodzącej z Urzędu. W dniu 28 lutego 2013 r. wręczono powodowi pismo o wypowiedzeniu warunków płacy, proponując wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.900 złotych oraz dodatek stażowy. Wypowiedzenie warunków wynagradzania uzasadniono wcześniej zmienionym zakresem czynności. Przyczyną zmiany zakresu czynności powoda była chęć uporządkowania obowiązków pracowników, a dodatkowo również pojawiające się zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez powoda jego zadań. Krótco przed dokonaniem wypowiedzenia zastrzeżenia pracodawcy wzbudził bowiem formalny tryb wszczęcia przez powoda egzekucji należności podatkowych od właściciela Hotelu N.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo P. F. w zakresie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu przez pracodawcę warunków pracy i płacy zasługiwało na uwzględnienie, natomiast niesłuszne okazało się jego roszczenie o przywrócenie do pracy. Zmiana zakresu czynności powoda oraz wysokości jego wynagrodzenia były w istocie dwoma elementami tej samej decyzji pracodawcy, tj. wypowiedzenia zmieniającego. Zabieg polegający na rozdzieleniu zmiany zakresu obowiązków od zmiany wysokości wynagrodzenia i wskazanie pierwszej czynności jako uzasadniającej drugą, należało potraktować jako obejście przez pozwanego przepisów dotyczących trybu wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, w szczególności art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Według wypowiedzi Burmistrza Miasta i Gminy R., faktyczną przyczyną powyższych zmian były kwestie organizacyjne - dążenie do uporządkowania zakresów czynności pracowników i skupienie w ręku jednej osoby przedmiotowo podobnych zadań, a jednocześnie obsadzenie wolnego stanowiska do spraw obsługi klientów. Obowiązkiem pracodawcy jest jednak wskazanie takiej przyczyny w samym uzasadnieniu wypowiedzenia. Naruszenie przez pozwanego trybu wypowiedzenia umów o pracę było zatem oczywiste i rodziło roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. Z uwagi na faktyczne wdrożenie zmian organizacyjnych w Urzędzie, Sąd Rejonowy uznał jednak, że przywracanie powoda na poprzednie warunki pracy i płacy jest niecelowe i dlatego z mocy art. 45 § 2 k.p. zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości różnicy w wynagrodzeniu uzyskiwanym na poprzednim i obecnym stanowisku pracy.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 4 października 2013 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i przywrócił P. F. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że w rozpoznanej sprawie Sąd Rejonowy we właściwy sposób dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz prawidłowo oparł podstawę rozstrzygnięcia o przepisy Kodeksu pracy regulujące problematykę wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże zebrany materiał dowodowy - wbrew zaskarżonemu rozstrzygnięciu - uprawnia do całkowitego uwzględnienia żądania pozwu i przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nieuwzględnienie tej treści żądania i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. powinno być bowiem poprzedzone dokonaniem przez sąd pracy ustaleń co do braku możliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy. W niniejszej sprawie nawet gdyby przyjąć, że pozwany pracodawca wdrożył zmiany organizacyjne w Referacie Finansowym, to nie ma podstaw do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Zatrudnienie nowego pracownika w miejscu zwolnionego z pracy nie wystarcza do zastosowania art. 45 § 2 k.p. Przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić go na takim samym stanowisku, jakie zajmował dotychczas oraz zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 45 § 2 k.p., przez przyjęcie, że Sąd pierwszej instancji nie miał podstaw do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było niecelowe lub niemożliwe. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 382 k.p.c., przez jego niezastosowanie, albowiem – Sąd drugiej instancji zmieniając zaskarżony wyrok i stwierdzając w uzasadnieniu, że Sąd pierwszej instancji „nie dokonał ustaleń, co do braku możliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy”, powinien był sam uzupełnić materiał dowodowy w sposób pozwalający na dokonanie takich ustaleń w ramach postępowania apelacyjnego, czego Sąd ten nie uczynił, natomiast stwierdził, że

„(...) w świetle zgromadzonych dowodów stan rzeczy w sprawie został dostatecznie wyjaśniony”. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że w sprawie okolicznością bezsporną jest fakt, iż obowiązki powoda (zakres czynności) - wskutek wdrożonych przez pozwanego zmian organizacyjnych, polegających na uporządkowaniu zakresów czynności pracowników Referatu Finansowego Urzędu Miasta i Gminy w R. (przez skupienie na jednym stanowisku, u jednego pracownika przedmiotowo podobnych czynności) - zostały przydzielone pozostałym pracownikom referatu, czego skutkiem była konieczność ustalenia nowego zakresu czynności powoda i co spowodowało jednocześnie potrzebę dokonania zmiany jego stanowiska pracy. Potwierdzenie tego faktu znajduje się w treści samego pozwu, w którym powód wskazał, że jego obowiązki przejął inny pracownik, który zastępował powoda w razie nieobecności. Nie było to w żadnym razie zatrudnienie: „nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy”, jak stwierdził Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, lecz wyłącznie przejęcie przez innego pracownika (z tego samego referatu) obowiązków powoda jako dodatkowych, w stosunku do dotychczasowego zakresu czynności tego pracownika. Wykonywane przez powoda (do dnia wypowiedzenia zmieniającego) czynności z zakresu windykacji zaległości podatkowych zostały przekazane innemu pracownikowi referatu i włączone do jego zakresu obowiązków. W Referacie Finansowym Urzędu Miasta i Gminy w R. faktycznie wdrożono zmiany organizacyjne, polegające na uporządkowaniu i poszerzeniu zakresów czynności pracowników tego referatu, skutkujące zmniejszeniem zatrudnienia w Referacie Finansowym o jedną osobę, przy jednocześnie występującej długotrwałej nieobecności w pracy E. K. Jedyne ta okoliczność spowodowała, że do wykonywania czynności z zakresu windykacji zaległości podatkowych w Referacie Finansowym przesunięto (wyłącznie na określony czas w sezonie urlopowym) innego pracownika wykonującego na stałe swoje obowiązki pracownicze w Referacie Informacji, Promocji i Funduszy Unijnych. Osoba ta jedynie czasowo wspomagała, w wykonywaniu powierzonych obowiązków, M. P., która prowadząc między innymi sprawy związane z wymiarem

podatku od nieruchomości, ma aktualnie w zakresie czynności również prowadzenie spraw związanych z windykacją zaległości podatkowych. Natomiast docelowo E. K., po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego będzie prowadzić między innymi sprawy związane z windykacją zaległości podatkowych. Ponadto istotną okolicznością w sprawie jest fakt, że w Urzędzie Miasta i Gminy w R. zachodziła potrzeba skierowania na wolne stanowisko do obsługi interesantów osoby/pracownika z odpowiednio długim stażem pracy w tej instytucji, znającego strukturę i praktykę jej funkcjonowania, w celu usprawnienia i podniesienia jakości tejże obsługi. Okoliczności te zostały podniesione w odpowiedzi na apelację. Jednocześnie fakt ten pozwolił pozwanemu uniknąć zastosowania wobec powoda wypowiedzenia definitywnego. Wszelkie zaś twierdzenia powoda o rzekomo jego „najlepszym wykształceniu” wśród pracowników Urzędu oraz podawane przez niego przyczyny przeniesienia go na inne stanowisko są nieprawdziwe, nieuprawnione i subiektywne. Pozwany przed Sądem pierwszej instancji w sposób wiarygodny i udokumentowany wykazał, że zmiany organizacyjne dokonane w Referacie Finansowym skutkują zmniejszeniem zatrudnienia w tym referacie o jedną osobę. Jeśli zaś określone czynności może wykonywać w referacie mniejsza liczba pracowników, to utrzymywanie zwiększonej liczby etatów/stanowisk (ze środków publicznych) jest ekonomicznie nieuzasadnione i fakt ten w zasadzie nie wymaga dokonywania jakichś szczególnie skomplikowanych ustaleń, interpretacji czy ocen, co powoduje, że zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 45 § 2 k.p. było w pełni uzasadnione. Sąd pracy nie może pozbawiać pracodawcy możliwości zmian organizacyjnych, ani też zmuszać do przerostu zatrudnienia w instytucji utrzymywanej ze środków publicznych. Tymczasem wyrokiem nakazującym przywrócić powoda na dotychczasowe stanowisko, Sąd drugiej instancji wymusza na pozwanym pracodawcy albo powrót do zwiększonej liczby stanowisk w Referacie Finansów albo też - przy zachowaniu zredukowanej liczby stanowisk - wypowiedzenie umowy któremukolwiek innemu pracownikowi z tego referatu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że rozpoznając powództwo P. F. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy przez pozwaną Urząd Miasta i Gminy w R., a następnie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w S. stwierdził, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające jest sprzeczne z przepisami art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i jedynie z uwagi na niecelowość żądanej przez powoda restytucji stosunku pracy w jego dotychczasowej treści, z mocy art. 45 § 2 k.p. orzekł w to miejsce o odszkodowaniu. Wobec niezaskarżenia wyroku pierwszoinstancyjnego przez pozwanego, przedmiotem sporu na etapie postępowania apelacyjnego była tylko kwestia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego o roszczeniu alternatywnym do żądania pozwu. To zagadnienie stanowi też istotę problemu w niniejszym postępowaniu kasacyjnym.

Warto zatem przypomnieć, że według art. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przysługują alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa uległa rozwiązaniu – o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia „ustalą” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustalą”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów

oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10 (LEX nr 619630) Sąd Najwyższy stwierdził, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony, po to by mogły przedstawić one swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika. Podobna myśl pojawia się też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 (LEX nr 529773). Wyrażono w nim pogląd, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez

pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedaniu 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.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś – z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNP 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, m. in.: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowania stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika

większości zadań na tymże stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podjąć stawianym mu zadaniom (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19 – 20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11 – 12, poz. 159). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088). Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74, z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508, z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy przypomnieć, że przyczyną nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy roszczenia powoda P. F. o przywrócenie go pracy w pozwanym Urzędzie Miasta i Gminy w R. na dotychczasowych warunkach i zasądzenia w to miejsce odszkodowania była niecelowość restytucji łączącego strony stosunku pracy w jego dotychczasowej treści z uwagi na wdrożenie przez pracodawcę zmian organizacyjnych w Referacie Finansowym Urzędu. W motywach zaskarżonego orzeczenia Sąd Okręgowy wyraził natomiast pogląd, że nawet przy przyjęciu, iż pracodawca dokonał wspomnianej reorganizacji, fakt ten nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pozwu, gdyż zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego nie stanowi wystarczającej przesłanki dla zastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p. Wydając wyrok reformatoryjny z takim uzasadnieniem Sąd drugiej instancji naruszył zarówno powołany wyżej przepis prawa materialnego, jak i przepis procesowy – art. 382 k.p.c.

Godzi się zatem wyjaśnić, że przywoływany przez Sąd Okręgowy w zakresie kryteriów oceny możliwości i celowości orzekania o przywróceniu do pracy pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym brak podstaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p. z tej tylko przyczyny, że w miejsce zwolnionego pracownika zatrudniono inną osobę, dotyczy sytuacji, gdy stanowisko, jakie zajmował pracownik przed rozwiązaniem umowy o pracę, nadal istnieje. Chodzi o to, że w przypadku, gdy w trakcie procesu toczącego się z odwołania pracownika od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego, pracodawca zatrudnia na wakujące stanowisko inną osobę, to ponosi ryzyko, iż w razie przegrania sporu będzie musiał zapewnić pracownikowi przywróconemu do pracy stanowisko tożsame z tym, z jakiego został on zwolniony. Tymczasem z poczynionych przez Sąd Rejonowy (i podzielonych przez Sąd Okręgowy) ustaleń wynika, że w rozpoznawanym przypadku stanowisko powoda w takim kształcie, w jakim funkcjonowało ono przed opisanymi wyżej zmianami organizacyjnymi, nie istnieje, natomiast część zadań, jakie były uprzednio przypisane do tego stanowiska, przydzielono innemu pracownikowi, pozostającemu już w zatrudnieniu w pozwanym Urzędzie. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest zatem efektem zastosowania przez Sąd drugiej instancji wprawdzie sugerowanej przez judykaturę, lecz niewystępującej w sprawie negatywnej przesłanki orzekania o

roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Co do uchybienia przez Sąd Okręgowy art. 382 k.p.c. trzeba mieć na uwadze, że chociaż przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044, jednakże podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ograniczająca się - jak w niniejszym przypadku - do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c. może być usprawiedliwiona wówczas, gdy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych, bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji. W niniejszym przypadku Sąd Okręgowy ani nie uzupełnił postępowania dowodowego ani - na podstawie zgromadzonego w pierwszej instancji materiału sprawy - nie poczynił

ustaleń odmiennych od dokonanych przez Sąd Rejonowy, natomiast rozstrzygnął spór powołując się na okoliczność nieustaloną w toku procesu i niewynikającą z żadnych dowodów, które zostałyby wyraźnie wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, wdrożenie przez pracodawcę zmian organizacyjnych może być okolicznością przemawiającą za zastosowaniem przepisu art. 45 § 2 k.p.

Warto zauważyć, że w świetle art. 45 § 1 k.p., w sytuacji gdy powodem uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków jest naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu lub przekształcaniu stosunków pracy w tym trybie, nie jest konieczne szczegółowe analizowanie przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia. Ustalenie przyczyn wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego może jednak okazać się niezbędne, gdy jednocześnie stanowią one okoliczność rzutującą na ocenę możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy. W przedmiotowej sprawie to właśnie reorganizacja Referatu Finansowego pozwanego Urzędu, która według ustaleń Sądów obu instancji spowodowała dokonanie przez pracodawcę wadliwego wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, była także przyczyną orzeczenia przez Sąd Rejonowy o odszkodowaniu w miejsce żądanej restytucji stosunku pracy w jego dawnym kształcie. Zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, implikująca (bądź nie) zmniejszenie stanu zatrudnienia, uznawana jest w doktrynie i judykaturze za uzasadnioną przyczyną rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy, jeśli ma rzeczywisty a nie pozorny charakter i nie jest jedynie pretekstem dla zwolnienia konkretnego pracownika. W sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu

w to miejsce nowych. Może ona też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych.

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy wypada stwierdzić, że jeśli w wyniku przeprowadzonej przez pozwanego restrukturyzacji Referatu Finansowego Urzędu stanowisko pracy powoda w jego dotychczasowym kształcie przestało istnieć, a prawidłowe wykonanie przez pracodawcę wyroku sądowego przywracającego do pracy oznacza obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków pracy i płacy tożsamyh z tymi, na jakich był on zatrudniony przed wypowiedzeniem, to uwzględnienie żądania pozwu implikuje konieczność reaktywowania stanowiska powoda w jego dawnej postaci. Istota niniejszego sporu sprowadzę się zatem do pytania, czy odtworzenie tego stanowiska jest z organizacyjnego i finansowego punktu widzenia możliwe i celowe, a zwłaszcza - czy nie zniweczy efektów wdrożonego przez stronę pozwaną procesu restrukturyzacyjnego. Sąd Rejonowy udzielił na to pytanie negatywnej odpowiedzi i orzekł o odszkodowaniu w miejsce żądanego przez powoda przywrócenia do pracy. Natomiast bez przeprowadzenia stosownego postępowania dowodowego i poczynienia odmiennych lub dodatkowych ustaleń w tym zakresie, Sąd drugiej instancji przedwcześnie zdecydował o restytucji przedmiotowego stosunku pracy w jego dotychczasowej treści, kierując się – jak wspomniano wyżej – nieistniejącą przesłanką przemawiającą za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł zatem jak w sentencji.