



Sygn. akt I PK 42/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Uniwersytetowi [...]

o przywrócenie do pracy i premię,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 sierpnia 2014 r.,

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

z dnia 26 września 2013 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód J. K. wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego – Uniwersytecie [...], a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres trzech miesięcy pozostawania bez pracy w wysokości 2.250 zł miesięcznie oraz kwoty 2.700 zł tytułem premii za listopad i grudzień 2011 r. oraz styczeń i luty 2012 r., a także zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 20 marca 2013 r. zasądził od pozwanego Uniwersytetu na rzecz powoda kwotę 7.050 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (pkt 3), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 352 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 4) i nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.350 zł (pkt 5).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód J. K. był zatrudniony przez stronę pozwaną - Uniwersytet [...] od dnia 11 listopada 1985 r. do 21 marca 2012 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku starszego referenta w Biurze [...]. W dniu 21 marca 2012 r. powód, za pośrednictwem poczty, otrzymał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczyną rozwiązania stosunku pracy podano niewykonanie przez powoda poleceń służbowych, co doprowadziło do naruszenia dyscypliny finansów publicznych, przez nieprzestrzeganie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. - Prawo zamówień publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 113, poz. 759 ze zm.) oraz zarządzenia nr [...] Rektora Uniwersytetu z dnia 8 czerwca 2009 r., dotyczącego zmiany zarządzenia nr [...] z dnia 10 czerwca 2008 r. w sprawie Regulaminu składania wniosków i udzielania zamówień nieobjętych ustawą prawo zamówień publicznych. Wyjaśniono, że po objęciu przez mgr inż. P. B. obowiązków zastępcy dyrektora [...] zostało stwierdzone, iż zakupy na materiały potrzebne dla [...] są dokonywane przez powoda z pominięciem Prawa zamówień publicznych. W związku z powyższym, do czasu zakończenia procedur przetargowych, wydano powodowi

polecenie, aby dokonywał zakupów w podmiotach wyłonionych - w drodze zapytań ofertowych do co najmniej 3 podmiotów gospodarczych - przez powołaną do tego komisję, w skład której wchodził również powód. Dodatkowo też poinformowano o podmiotach, w których mają być dokonywane zakupy na materiały niezbędne do realizacji zadań [...]. Mimo tego, dnia 17 lutego 2012 r. powód przedstawił zastępcy dyrektora [...] do podpisu faktury VAT na zakup materiałów w hurtowniach, których nie było na liście wyłonionych w drodze zapytań ofertowych. Po odmowie podpisania przez zastępcę dyrektora [...] wyżej wymienionych faktur powód przesłał je bezpośrednio do realizacji w Kwesturze, z notatką służbową, iż nie zna powodów odmowy podpisania faktur przez przełożonego i wnosi o przekazanie ich do zapłaty do Działu Finansowego.

O zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z wyżej wymienionych przyczyn pozwany powiadomił Związek Zawodowy Pracowników U.[...], który wydał w tej sprawie negatywną opinię.

Decyzje w kwestiach związanych z nawiązywaniem, zmianą i rozwiązywaniem umów o pracę oraz przyznawaniem nagród i premii pracownikom administracji i gospodarki Uniwersytetu [...] podejmuje Kanclerz Uniwersytetu. Zastępca Kanclerza, po zapoznaniu się z wnioskiem przełożonego powoda P. B. o rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę, wezwał powoda do złożenia pisemnych wyjaśnień i po ich uzyskaniu – dokonał rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że do czerwca 2011 r. pozwany zatrudniał pracownika do spraw zaopatrzenia, który dokonywał zakupów i przekazywał je do magazynu. Po jego zwolnieniu się z pracy, pozwany nie zatrudnił nikogo na to stanowisko. W związku z tym od lipca 2011 r. powód zajmował się dokonywaniem zakupów na rzecz magazynu. Powód nie przeszedł szkolenia w zakresie zamówień publicznych. W dniu 25 września 2011 r. przełożony wydał powodowi polecenie przygotowania SIWZ na dostawę materiałów budowlanych, elektrycznych i instalacyjnych w terminie do 14 października 2011 r. Jako osobę odpowiedzialną za wykonanie wskazał J. M. W dniu 3 stycznia 2012 r. komisja, w skład której wchodził między innymi powód, wybrała dostawców do chwili rozstrzygnięcia przetargu. Pismem z 25 stycznia 2012 r. zastępca dyrektora Biura [...] poinformował, że w drodze

konkursu ofert zostały wybrane firmy, w których należy dokonywać zakupów do czasu rozstrzygnięcia przetargu. Powód nie otrzymał instrukcji na temat sposobu postępowania w przypadku, gdy wybrane podmioty nie będą posiadały w ofercie potrzebnego towaru.

Zgodnie z zarządzeniem Rektora z dnia 8 czerwca 2009 r., zamówienia na dostawy i usługi, oraz zlecenia robót o wartości szacunkowej większej niż 10.000 zł powinny być poprzedzone zapytaniem ofertowym do co najmniej dwóch wykonawców, z wyjątkiem sytuacji, w których zamówienie może zrealizować tylko jeden wykonawca - np. wyłączny przedstawiciel producenta, sytuacje awaryjne itp. Zgodnie natomiast z zarządzeniem Rektora z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie zamiany zarządzenia z dnia 8 czerwca 2009 r., w przypadku braku zawarcia umowy w ramach projektów finansowanych lub współfinansowanych z funduszy strukturalnych, sporządzający zamówienie ma obowiązek co najmniej dokonać porównania minimum trzech konkurencyjnych ofert, a w razie braku odpowiedzi od podmiotów, do których skierowane zostało zapytanie - co najmniej dwóch. W razie udokumentowanego działania na polskim rynku tylko jednego podmiotu prowadzącego działalność będącą przedmiotem zamówienia możliwe jest skorzystanie z jego oferty bez konieczności porównania.

W dniu 17 lutego 2012 r. powód przedstawił swojemu przełożonemu do zatwierdzenia sześć faktur. Faktury te dotyczyły zakupu, między innymi, glazury i wykładziny. Zamówienia na powyższe produkty zostały zatwierdzone przez przełożonego. Użytkownik sam był w hurtowniach i wybrał materiały. Wykładzina była kupiona według wzornika przedstawionego przez brygadę remontową, a wybrana przez użytkownika. Była ona kupiona po korzystnej cenie, niższej o ok. 10 zł/m w porównaniu z oferowaną przez konkurencję. Przełożony odmówił zatwierdzenia faktur. Wcześniej powód dokonywał zakupów w wymienionych wyżej hurtowniach i przełożony akceptował przedkładane mu faktury. Faktury bez potwierdzenia powód – wspólnie z J. M. - przesłał bezpośrednio do Kwestury. Do faktur powód dołączył notatkę służbową, w której stwierdził, iż nie zna powodu odmowy ich podpisania. W jego ocenie, stanowiło to celowe utrudnianie pracy bezpośrednio magazynierom, a pośrednio wszystkim rzemieślnikom zatrudnionym w Biurze [...]. Powód poprosił o zatwierdzenie faktur i przekazanie ich do zapłaty do

Działu Finansowego. Po ujawnieniu zgłoszenia przez powoda faktur z hurtowni niewyłonionych w drodze zapytań ofertowych, przełożony wydał powodowi ustne polecenie dotyczące konieczności zachowania procedury kierowania pytań ofertowych do co najmniej trzech dostawców w przypadku, kiedy wyłonione wcześniej na drodze konkursu hurtowni nie posiadają w danej chwili w swojej ofercie handlowej zamawianych na potrzeby magazynu artykułów. W piśmie z dnia 5 marca 2012 r. pracodawca poinformował powoda o kwotach przeznaczonych do wykorzystania na zakup artykułów elektrycznych i budowlanych. Dodatkowo zastrzeżono, iż po wyczerpaniu limitów na dokonywanie zakupów należy skierować zapytania ofertowe do innych hurtowni (minimum trzech) i wybrać najtańszą ofertę.

Sąd pierwszej instancji ustalił nadto, że pracownicy skarżyli się na niewłaściwe zachowanie P. B. w stosunku do podległych mu pracowników. Zarzucano, iż zastrasza on pracowników zwolnieniami, nie prowadzi rzeczowej dyskusji na temat problemów i sposobów ich rozwiązania. Jest arogancki i nieobiektywny, pozbawia pracowników premii przy każdej okazji.

Pismem z dnia 16 stycznia 2012 r. poinformowano powoda o przyczynie pozbawienia go premii uznaniowej za grudzień 2011 r., jaką były zaniedbania w wykonywanych przez powoda obowiązkach. Wskazano, iż opieszałość w trakcie sporządzania SIWZ do przetargu na dostawę materiałów przyczyniła się do znacznego wydłużenia procedury ogłoszenia przetargu, co spowodowało duże utrudnienia w realizacji prac przez rzemieślników ze wszystkich grup zadaniowych. Stwierdzenie dalszych zaniedbań może skutkować wyciągnięciem dalszych konsekwencji. Powód odwołał się od powyższej decyzji o pozbawieniu premii za listopad i grudzień 2011 r. do Kanclerza, który podtrzymał wcześniejszą decyzję.

W oparciu tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, chybiony jest zarzut powoda, że stosunek pracy został rozwiązany po upływie miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Jak bowiem wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, osobą uprawnioną do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania z powodem stosunku pracy był Kanclerz Uniwersytetu, który o sytuacji będącej przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem uzyskał informację w dniu 2 marca 2012 r. W celu

ustalenia ciężaru naruszenia przez pracownika obowiązków wystosował on pismo do powoda, wzywając go do ustosunkowania się do zaistniałej sytuacji. Dopiero uzyskanie wyjaśnień od powoda pozwalało pracodawcy na dogłębną analizę zaistniałej sytuacji, co stanowiło jednocześnie działanie zabezpieczające interes powoda przed pochopnym rozstrzygnięciem tej kwestii. Mając na uwadze okoliczność, że pracodawca otrzymał od powoda wyjaśnienia jego zachowania w dniu 9 marca 2012 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi w dniu 21 marca 2012 r, termin z art. 52 § 2 k.p. należy uznać za zachowany.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że dokonując zakupów w hurtowniach niewyłonionych w drodze zapytań ofertowych, powód naruszył polecenie pracodawcy dokonywania tych zakupów wyłącznie w określonych podmiotach. Sąd nie zgodził się jednak z twierdzeniem pracodawcy, iż swoim zachowaniem powód naruszył postanowienia Praw zamówień publicznych. Zgodnie bowiem z treścią art. 4 pkt 8 tejże ustawy, nie ma ona zastosowania do zamówień i konkursów, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych równowartości kwoty 14.000 euro. Zakupy dokonywane przez powoda opiewały na znacznie mniejsze sumy, z których najwyższa wynosiła 2.027,82 zł. W opinii Sądu, powód nie naruszył też w istotny sposób zarządzenia Rektora z dnia 8 czerwca 2009 r., dotyczącego zmiany zarządzenia z dnia 10 czerwca 2008 r. w sprawie Regulaminu składania wniosków i udzielania zamówień nieobjętych ustawą prawo zamówień publicznych. Z przepisów tych nie wynika bowiem procedura, jaką należy stosować, gdy danego towaru nie ma w wybranych hurtowniach. Także wartości zakupów uregulowane tymi przepisami odbiegają od zakupów, których dokonywał powód (zapytanie ofertowe miało dotyczyć zamówień powyżej 10.000 zł. Nadto strona pozwana nie wykazała, by zakupy, których dokonywał powód, dotyczyły funduszy strukturalnych, ani że powód został zapoznany z treścią tych dokumentów. Powód dokonując zakupów w hurtowniach niewyłonionych w drodze zapytań ofertowych miał na uwadze, że w tym czasie niezbędne materiały nie były dostępne w ofercie podmiotów określonych w piśmie przełożonego z dnia 25 stycznia 2012 r. Ponadto część materiałów, takich jak wykładzina i glazura, wybranych wcześniej przez użytkownika, była dostępna wyłącznie w hurtowniach spoza listy. Istotnym jest, iż

powoda nie poinstruowano co powinien robić w sytuacji, gdy dany towar, na który jest zapotrzebowanie (zaakceptowane przez przełożonego), aktualnie nie znajduje się w ofercie wybranych hurtowni. Strona pozwana nie wykazała również, by powód dokonał zakupu po zawyżonych cenach. Nie bez znaczenia jest też fakt, że dokonywanie zakupów nie leżało w pisemnym zakresie obowiązków powoda, a powód nie przeszedł udokumentowanych szkoleń z zakresu ustawy o zamówieniach publicznych.

Stwierdzenie, że zachowanie powoda nie nosiło cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie oznacza, iż Sąd popiera działania powoda polegające w szczególności na przesłaniu niezatwierdzonych faktur bezpośrednio do realizacji Kwesturze, z pominięciem drogi służbowej i z notatką służbową, w której powód wyjaśniał, iż nie zna powodów odmowy podpisania faktur przez przełożonego i wnosi o przekazanie ich do zapłaty do działu finansowego. Powód powinien w zaistniałej sytuacji zwrócić się do przełożonego z informacją o braku asortymentu w wybranych hurtowniach, a nie dokonywać samodzielnych zakupów. To zachowanie powoda, obiektywnie nieprawidłowe, uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w zwykłym trybie, tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Mając na względzie, że doszło do naruszenia przez powoda obowiązków służbowych, Sąd Rejonowy uznał przywrócenie powoda do pracy za niecelowe i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, oddalając jednocześnie powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 września 2013 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie pierwszym oraz w punkcie drugim w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy w ten sposób, że przywrócił J. K. do pracy w Uniwersytecie [...] na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt 1); oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2) i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji podkreślił, iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Sąd Rejonowy nie poczynił zaś żadnych ustaleń faktycznych pozwalających na

stwierdzenie, że restytucja przedmiotowego stosunku pracy jest niemożliwa czy niecelowa. Sama nieprawidłowość zachowania powoda nie oznacza, iż stosunek pracy nie może być kontynuowany. Uchybienia w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych być może usprawiedliwiałyby rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, jednakże pracodawca z tego trybu zakończenia stosunku pracy nie skorzystał, stosując rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym. Orzeczenie sądu odmawiające przywrócenia powoda do pracy wobec oczywiście bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym nie może zaś godzić w uprawnienie pracownika do zachowania ciągłości zatrudnienia, przez arbitralnie stwierdzenie, że wypowiedzenie w trybie zwykłym byłoby skuteczne. Ponadto na gruncie rozpatrywanej sprawy brak jest jakichkolwiek przesłanek usprawiedliwiających stwierdzenie, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe czy niecelowe. Powód, pomimo uchybień jakich się dopuścił, może nadal wykonywać swoją pracę w sposób prawidłowy, niegodzący w interesy i dobro pracodawcy. Okoliczności niniejszej sprawy nie pozwalają także na przyjęcie, że z przyczyn zawinionych przez pracownika doszło do utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda. Co prawda powód przesłał Kwesturze niezatwierdzone faktury bezpośrednio do realizacji, z pominięciem drogi służbowej, niemniej jednak powyższe było spowodowane po części działaniem samego pracodawcy, który nie zapoznał powoda z zasadami zakupów asortymentu, którego brak w wybranych hurtowniach (zrobiono to dopiero po przedstawieniu wspomnianych faktur przez powoda). Wobec tego powodowi można było zarzucić co najwyżej zwykłe niedbalstwo, nie zaś zawinione działanie wpływające na utratę zaufania pracodawcy w stosunku do jego osoby. W ocenie Sądu drugiej instancji, w niniejszej sprawie nie zachodzi też możliwość odrodzenia się między stronami sytuacji konfliktowej, mającej negatywny wpływ na pracę pozostałych osób zatrudnionych w pozwanej Uczelni. W okresie zatrudnienia powoda nie było bowiem żadnego konfliktu między stronami. Sam fakt toczenia się procesu sądowego nie przesądza zaś o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego w zakresie punktu 1 i 3 orzeczenia. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa

materialnego, tj. art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji, pomimo obiektywnie naganego zachowanie pracownika, stanowiącego naruszenie obowiązków służbowych i niestosowanie się do poleceń przełożonego, uznanie, że przywrócenie pracownika do pracy jest celowe. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji w całości, a ponadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podkreślono, że wobec naruszenia przez pracownika jego obowiązków służbowych i zachowania się wbrew poleceniom przełożonego, niemożliwe jest prawidłowe funkcjonowanie restytuowanego stosunku pracy. Przedmiotowe zachowanie powoda bezspornie skutkuje utratą zaufania pracodawcy do swojego pracownika, tym bardziej że przekazując faktury VAT bezpośrednio do Kwestury, z pominięciem drogi służbowej, w sposób niezgodny z prawdą (manipulując faktami) powód oświadczył, że nie zna przyczyn braku akceptacji zakupionego towaru przez przełożonego. Brak lojalności oraz prawdomówności pracownika w relacjach służbowych oraz w trakcie wykonywania zleconych zadań skutkuje utratą zaufania. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu jest okoliczność, że powrót powoda do pracy implikuje uznanie, iż tego typu zachowanie (obiektywnie naganne) jest aprobowane i nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji, co ujemnie wpłynie na postawę i stosunek do pracy innych pracowników pozwanej Uczelni.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że rozpoznając powództwo J. K. przeciwko Uniwersytetowi [...] o przywrócenie do pracy, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy uznał dokonane przez pracodawcę rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. za sprzeczne z tym przepisem (wobec niedopuszczenia się przez pracownika

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) i jedynie z uwagi na niecelowość żądanej przez powoda restytucji tego stosunku, z mocy art. art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. orzekł w to miejsce o odszkodowaniu. Z uwagi niezaskarżenie 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 postępowaniu kasacyjnym.

Warto zatem przypomnieć, że według art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 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 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, że 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 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 przedstawiły one swoje stanowiska co do

niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. 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.

Z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontrydiktoryjności, samo wwanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowanym pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie – w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu - o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika 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 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 zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy 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).

Co do podstawy rozstrzygnięcia o żądaniu pozwu godzi się zauważyć, że chociaż w świetle przepisu art. 56 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy przysługuje pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez względu na to, czy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę polega na braku przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, czy też na uchybieniu wymaganiami formalnym stawianym temu sposobowi rozwiązania umowy o pracę, to nie ulega jednak wątpliwości, że pozycja procesowa pracownika, co do którego sąd pracy ustalił, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest korzystniejsza, gdyż w zasadzie wyłącza możliwość zgłoszenia przez pracodawcę zarzutu nadużycia przez pracownika prawa podmiotowego w dochodzeniu roszczeń z tego tytułu (art. 8 k.p.). Inaczej należy również ocenić – jak ma to miejsce w niniejszym przypadku - pozycję takiego pracownika z punktu widzenia możliwości zastosowania wobec niego art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Należy bowiem uznać, że w generalnej klauzuli zawartej w art. 45 § 2 k.p. o

niecelowości przywrócenia do pracy, mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, zwłaszcza okolicznościami związanymi z naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy oświadczenia woli (wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508).

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, oz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy 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 danym 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 sytuacji, 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, oz. 159).

Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy w stosunku 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. w związku z art. 56 § 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).

W świetle powyższych rozważań wypada podzielić konstatację Sądu drugiej instancji, że w niniejszym przypadku nie zachodzi żadna z wymienionych w art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. przesłanek odmowy przywrócenia powoda do pracy u pozwanego.

Przed wszystkim nie można zasadnie twierdzić, że przywrócenie do pracy jest obiektywnie niemożliwe z uwagi na okoliczności zachodzące po stronie pracodawcy lub pracownika. Pozwany nie przeprowadził bowiem zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia i likwidację

stanowiska pracy powoda. Z kolei powód nie utracił kwalifikacji zawodowych oraz predyspozycji fizycznych i psychicznych do świadczenia pracy na tym stanowisku. Warto zauważyć, że powód był zatrudniony u pozwanego przez niemal 30 lat i do tej pory należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Przyczyną rozwiązania łączącego strony stosunku pracy były zaś zastrzeżenia pracodawcy do sposobu wykonania przez niego dodatkowo zleconych zadań, do których realizacji nie został wystarczająco przeszkolony. Pozwany nie wykazał, aby po odpowiednim instruktażu powód nie mógł prawidłowo wywiązywać się także z tych obowiązków, a tym samym - by miała powtórzyć się sytuacja będąca przyczyną zwolnienia go z pracy.

Chybiony jest też zarzut skarżącego odnośnie do niecelowości przewrócenia powoda do pracy z uwagi na utratę zaufania pracodawcy do jego osoby (spowodowaną niewykonaniem polecenia służbowego i niełojalnym zachowaniem wobec przełożonego) oraz istniejący między stronami konflikt.

Wykonywanie poleceń przełożonych jest w świetle art. 100 § 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak nie każde niezastosowanie się do owych poleceń może być kwalifikowane jako poważne uchybienie temu obowiązkowi, a przywrócenie pracownika do pracy niekoniecznie musi być przejawem pobłażliwości sądu wobec takich zachowań i implikować osłabienie dyscypliny wśród załogi zakładu. W okolicznościach niniejszej sprawy istnieje wiele argumentów za restytucją rozwiązanego stosunku pracy, mimo stwierdzonych nieprawidłowości w zastosowanej przez powoda procedurze zakupu towarów dla magazynu Biura [...] Uniwersytetu. Sąd drugiej instancji szczegółowo uzasadnił tezę, że nieprawidłowości te nie były spowodowane złą wolą powoda i lekceważeniem interesów pracodawcy, lecz stanowiły w dużej mierze wynik zaniedbań przełożonych, którzy zlecając powodowi zadania wykraczającą poza dotychczasowy zakres czynności, nie przeszkolili go w tej materii. Szczegółowe instrukcje co do sposobu postępowania w sytuacji, gdy w wybranych w drodze zapytań ofertowych hurtowniach brak jest asortymentu towarów objętych zaakceptowanym przez kierownika Biura zamówieniem, powód uzyskał dopiero po zaistnieniu zdarzenia będącego przyczyną przedmiotowego zwolnienia dyscyplinarnego. W tych okolicznościach, wobec braku stosownego pouczenia,

powód poszukiwał rozwiązania możliwie najkorzystniejszego dla pracodawcy. Podjęte przezeń decyzje nie przyniosły szkody zatrudniającej go placówce. Nie istniały zatem żadne zawinione przez powoda przesłanki utraty zaufania pracodawcy do jego osoby. Pozwany przypisuje też dużą wagę do faktu przesłania przez powoda bezpośrednio do Kwestury - z pominięciem drogi służbowej - niezaakceptowanych przez przełożonego faktur celem ich realizacji przez Dział Finansowy. Warto jednak zauważyć, że w przypadku zawarcia w imieniu Uniwersytetu umowy kupna towarów dla magazynu i dokonania przez sprzedającego - zgodnie z treścią tej umowy - przeniesienia własności i wydania zakupionych rzeczy, kupujący powinien zapłacić za otrzymany towar. Nieporozumienia pracownika podmiotu dokonującego zakupu z przełożonym, których efektem było niezaakceptowanie przez tego ostatniego wystawionych faktur, nie powinny skutkować niewywiązaniem się strony z zawartej umowy sprzedaży.

Niesłuszna jest wreszcie teza skarżącego o możliwości odrodzenia się między stronami konfliktu w razie restytucji stosunku pracy powoda. Teza ta byłaby uzasadniona, gdyby pracodawca udowodnił, że z uwagi na cechy osobowości powoda pozostawał on w konflikcie z przełożonymi lub współpracownikami, a konflikt okazał się na tyle głęboki i utrwalony, że konieczne było stosowanie przez pracodawcę środków mających przywrócić spokój wśród załogi i zapewnić prawidłowe funkcjonowanie zakładu. Tymczasem z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądów obydwu instancji wynika, że wprowadzie w Biurze [...] panuje napięta atmosfera, lecz to nie zachowanie powoda jest jej źródłem. Nieporozumienia istnieją bowiem między nowym kierownikiem Biura a załogą tej placówki i dotyczą sposobu traktowania przez przełożonego podległych mu pracowników. Zarówno rozwiązanie jak i restytucja stosunku pracy powoda nie ma zatem decydującego znaczenia dla istnienia opisanego konfliktu i możliwości jego zażegania.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi pozwanego. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).