



Sygn. akt I PK 300/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Romualda Spyt

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Uniwersytetowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 października 2017 r.,

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

z dnia 12 maja 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 8 września 2015 r. oddalił powództwo J. K. przeciwko Uniwersytetowi (...) w K. o przywrócenie do pracy oraz orzekł o kosztach procesu i kosztach sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka J. K. była zatrudniona w pozwanym Uniwersytecie (...) w K. od 3 listopada 1986 r. Od 1 września 2005 r. zajmowała stanowisko specjalisty, a od 1 września 2008 r. stanowisko głównego specjalisty na Wydziale Polonistyki. Do obowiązków powódki należała obsługa sekretariatu studenckiego Wydziału Polonistyki.

W dniu 5 marca 2014 r. strona pozwana wręczyła powódce pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązków służbowych. Oceny tej dokonano na podstawie licznych uchybień w pracy, polegających na niedbałym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę powierzonych obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi administracyjnej spraw studenckich w sekretariacie studenckim Wydziału Polonistyki. Uchybienia te zostały stwierdzone na podstawie skarg studentów, które dotyczyły nieuprzejmego traktowania przez powódkę obsługiwanych studentów oraz opieszałości w załatwianiu spraw studenckich, polegającej na niewykonaniu w terminie rozliczenia studentów i wpisania ich na kolejny rok studiów w systemie USOS, które to czynności powinny zostać wykonane na przełomie września i października 2012 r. Ponadto strona pozwana podała, że kolejne zdarzenie uzasadniające negatywną ocenę pracy powódki miało miejsce w sekretariacie studenckim Wydziału Polonistyki w dniu 9 września 2013 r., kiedy to powódka nie dołożyła należytej staranności podczas obsługi studentki chcącej złożyć pracę magisterską i odmówiła przyjęcia tej pracy, uzasadniając swoją decyzję brakiem znajomości przez studentkę terminu obrony pracy magisterskiej oraz brakiem poprawnej numeracji stron w dokumencie.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w trakcie zatrudnienia powódki na Wydziale Polonistyki Uniwersytetu (...) w K. na zachowanie powódki składane były

skargi przez studentów, pracowników sekretariatu oraz pracowników naukowych, już poczynawszy od 2005 r., czyli od początku wykonywania przez nią pracy na tym Wydziale. Skargi były składane u dziekana i prodziekana. Najczęściej były to skargi w formie ustnej, jednakże wpływały również skargi pisemne. W skargach zarzucano powódce brak kultury osobistej, nieuprzejmość, arogancję i brak chęci pomocy w stosunku do obsługiwanych studentów. Powódce zdarzało się krzyczeć zarówno na studentów, jak i na pracowników naukowych. Powódka wypraszała czasem studentów z sekretariatu. Studenci zgłaszali, że boją się cokolwiek załatwiać z powódką. Ponadto zarzucali powódce opieszałość w załatwianiu różnych spraw, w tym w rozliczaniu studentów, obliczaniu średniej ocen. Skarżyli się również na udzielanie przez powódkę nieprawidłowych informacji dotyczących organizacji studiów, w tym rozliczenia programu studiów po wyjeździe na program Erasmus.

Pod koniec września 2012 r. do prodziekana Wydziału Polonistyki J. F. wpłynęła grupowa skarga studentów, dotycząca nierozliczenia ich przez powódkę, przez co zostali pozbawieni możliwości zapisania się na wybrane przedmioty na nowy rok akademicki. Była to grupa około 30 studentów. J. F. odbył z powódką rozmowę i zapowiedział jej, że życzy sobie, aby rozliczyła studentów. Powódka odpowiedziała, że rozliczy studentów, jednakże po kilku dniach okazało się, że studenci są nadal nierozliczeni. Ostatecznie studenci zostali rozliczeni przez innego pracownika sekretariatu M. S., na polecenie J. F.

U strony pozwanej studenci wypełniają ankiety, w których oceniają pracowników sekretariatu. Wypełnianie ankiet przez studentów nie jest obowiązkowe i zwykle niewielka grupa studentów je wypełnia. Ankiety dotyczą każdego pracownika sekretariatu i polegają na udzieleniu odpowiedzi na pytania dotyczące każdego z nich osobno, chociaż wspólne dla wszystkich. W ankietach znajduje się także pole do swobodnego komentarza. Za rok 2010 albo 2011 powódce przyznano nagrodę pieniężną w związku z pozytywnymi ocenami studentów zawartymi w ankietach. Ówczesny dziekan Wydziału Polonistyki J. P. uważał, że ankiety nie są miarodajne, gdyż wypełnia je mniej niż 30% studentów. Nagroda pieniężna została powódce przyznana decyzją prorektora, a nie dziekana Wydziału. Za rok akademicki 2012/2013 powódka otrzymała w ankietach studentów wiele negatywnych opinii, przez co była wzywana na rozmowy przez dziekana i

kanclerza. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka miała przydzielonych do obsługi ponad 400 studentów.

Dziekan i prodziekan Wydziału Polonistyki niejednokrotnie prosili bezpośrednią przełożoną powódki K. N. o to, aby przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą. Rozmowy te przynosiły efekt na krótki czas.

Sekretariat Wydziału powinien rozliczyć studentów przed rozpoczęciem zapisów na poszczególne przedmioty na nowy rok akademicki. Bez rozliczenia poprzedniego roku studiów nie można zapisać się na zajęcia oraz nie można złożyć wniosku o przyznanie stypendium. W trakcie zatrudnienia powódki na Wydziale Polonistyki studentka O. S. przyszła do sekretariatu i poprosiła powódkę o wystawienie średniej ocen w celu dołączenia jej do wniosku o stypendium. Powódka odmówiła wystawienia średniej ocen, tłumacząc, że jest na to za wcześnie i powiedziała O. S., aby przyszła za kilka dni. W odpowiedzi O. S. wyjaśniła, że nie będzie mogła przyjść za kilka dni, jednak powódka ponownie odmówiła wystawienia średniej ocen. Ostatecznie O. S. wystawiono średnią ocen tego samego dnia po interwencji prodziekana J. F., który przyszedł do sekretariatu razem ze studentką. Powódka kwestionowała możliwość interwencji w tej sprawie J. F., czyniąc to przy studentce.

Pracownikowi sekretariatu nie wolno przyjąć pracy magisterskiej, która nie została przepuszczona przez system APD (antyplagiatowy) lub nie została wgrana przez studenta do systemu. W praktyce praca magisterska może być przyjęta przez pracownika sekretariatu, jeżeli student nie ma jeszcze wyznaczonego terminu obrony. System APD po przepuszczeniu pracy magisterskiej automatycznie nadaje na każdej stronie pracy sumy kontrolne. W systemie USOS pojawiają się konkretne strony pracy magisterskiej, które pracownik sekretariatu musi sprawdzić. Rolą pracownika sekretariatu jest sprawdzenie numerów kart pracy magisterskiej i porównanie ich do numerów z systemu USOS.

W dniu 9 września 2013 r. (poniedziałek), studentka A. B. przyszła do sekretariatu Wydziału Polonistyki w celu złożenia wydrukowanej pracy magisterskiej wraz z płytą, indeksem i poświadczeniem wpłaty. A. B. powiedziała powódce, która ją obsługiwała, że obrona pracy magisterskiej odbędzie się w przyszłym tygodniu, jednak nie ma jeszcze ustalonego konkretnego terminu obrony,

ale w najbliższy czwartek ten termin będzie studentce znany i wtedy go przekaże sekretariatowi. W odpowiedzi na to powódka poinformowała A. B., że przyjmuje pracę magisterską tylko wówczas, gdy jest już ustalony konkretny termin obrony pracy magisterskiej. Następnie powódka sprawdziła wydrukowaną pracę magisterską A. B. i okazało się, że nie na wszystkich stronach pracy są numery z systemu APD. A. B. powiedziała wtedy powódce, że w samochodzie ma drugi egzemplarz pracy z poprawną numeracją, podpisany przez promotora. Jednakże powódka stwierdziła, że skoro A. B. nie ma ustalonego terminu obrony pracy magisterskiej, to i tak nie może przyjąć od niej pracy magisterskiej. Ostatecznie A. B. nie złożyła w tym dniu pracy magisterskiej i wróciła do S., gdzie mieszkała i skąd przyjechała do K. w dniu wizyty w sekretariacie. A. B. nie poinformowała powódki, że w celu złożenia pracy magisterskiej przyjechała specjalnie do K. ze S. Po powrocie do S. A. B. napisała maila do swojej promotor R. P., w którym poinformowała ją o zaistniałej sytuacji w sekretariacie. R. P. zasugerowała A. B., aby złożyła pracę magisterską u K. N., jeszcze przed ustalonym terminem obrony. Ostatecznie studentka złożyła pracę magisterską kilka dni później u K. N.

W trakcie zatrudnienia na Wydziale Polonistyki powódka została pozbawiona przez dziekana Wydziału R. P. premii za wrzesień 2012 r. za nierozliczenie studentów w terminie. Powódka odwołała się od tej decyzji, powołując się na nadmiar obowiązków służbowych. Decyzja została podtrzymana przez prorektora J. P. Na powódkę nałożono 15 kwietnia 2013 r. karę nagany w związku z negatywnymi opiniami na temat pracy powódki, wyrażonymi przez studentów w ankietach, jednak kara ta została uchylona ze względów proceduralnych.

We wrześniu 2013 r. strona pozwana przeprowadziła konsultację związkową w sprawie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Do wypowiedzenia wówczas nie doszło, ponieważ powódka była niezdolna do pracy, a także przebywała na urlopie na żądanie, i nie była obecna w pracy aż do marca 2014 r. Wypowiedzenie wręczono powódce dopiero 5 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, które ocenił jako w pełni wiarygodne. Za niewiarygodne uznał natomiast zeznania powódki w zakresie, w jakim nie pokrywały się z zeznaniami świadków. Sąd Rejonowy nie dał przede wszystkim wiary powódce co do jej

twierdzeń dotyczących właściwego zachowania w stosunku do obsługiwanych przez nią studentów. Odnośnie do wydarzeń z 9 września 2013 r. Sąd pierwszej instancji nie dał wiary temu, że powódka zaproponowała A. B., aby ponownie wydrukowała pracę w kawiarence internetowej, a następnie przyszła do sekretariatu i złożyła pracę, ponieważ nie sposób przyjąć, aby studentka, która przyjechała do K. z S., nie skorzystała z takiej propozycji. Sąd Rejonowy wyjaśnił przyczynę oddalenia wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w toku postępowania, które uznał spóźnione.

Przechodząc do oceny prawnej powództwa, Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 45 § 1 k.p., wyjaśniając przesłanki, od których spełnienia uzależnione jest przywrócenie pracownika do pracy. Oceniał, że wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazały się prawdziwe, dostatecznie skonkretyzowane i merytorycznie uzasadnione. Pracodawca wykazał w toku postępowania, że powódka w trakcie zatrudnienia na Wydziale Polonistyki wielokrotnie zachowywała się w sposób nieuprzejmy i arogancki w stosunku do obsługiwanych studentów, a także nie wyrażała chęci udzielenia im pomocy. Powódce zdarzało się podnieść głos na studentów i na pracowników naukowych, a także wypraszała studentów z sekretariatu. Taka postawa powódki sprawiała, że studenci oraz pracownicy naukowcy regularnie składali do dziekana i prodziekana skargi na jej zachowanie. W toku postępowania strona pozwana udowodniła, że miały miejsce zdarzenia świadczące o tym, że powódka podczas obsługi studentów nie wykazywała odpowiedniego zaangażowania i chęci udzielenia im pomocy, co należało do jej obowiązków pracowniczych.

Przykładem takiego zachowania powódki była odmowa wystawienia studentce O. S. zaświadczenia o średniej ocen, wymaganego do wniosku o stypendium. Z kolei we wrześniu 2012 r. powódka nie rozliczyła na czas części studentów, uniemożliwiając im w ten sposób zapisanie się na przedmioty w nowym roku akademickim. Innym przykładem zachowania powódki, świadczącym o jej niewłaściwym postępowaniu w stosunku do obsługiwanych studentów, które stało się bezpośrednim powodem podjęcia przez pracodawcę decyzji o jej zwolnieniu, było zdarzenie z 9 września 2013 r., kiedy to powódka odmówiła przyjęcia pracy

magisterskiej od studentki A. B., tłumacząc to brakiem ustalonego, konkretnego terminu obrony pracy magisterskiej oraz brakiem numeracji z systemu APD na wszystkich stronach pracy magisterskiej. W toku postępowania Sąd ustalił, że znajomość przez studenta konkretnej daty obrony pracy magisterskiej nie była warunkiem koniecznym do przyjęcia przez sekretariat wydrukowanej pracy magisterskiej, podpisanej przez promotora, gdyż w praktyce prace są przyjmowane przez sekretariat w takich sytuacjach i kwestia ta jest zależna od dobrej woli pracownika sekretariatu. Nie ulega wątpliwości, że powódka nie mogła przyjąć od A. B. pracy magisterskiej bez kompletnej numeracji z systemu APD, jednakże nic nie stało na przeszkodzie, aby A. B. złożyła w tym samym dniu inny egzemplarz pracy magisterskiej z poprawną numeracją, tym bardziej, że studentka zgłosiła powódce, iż ma w samochodzie egzemplarz z poprawną numeracją. Tymczasem powódka pozbawiła A. B. takiej możliwości, twierdząc, że skoro nie ma ustalonej konkretnej daty obrony pracy magisterskiej, to i tak nie może złożyć pracy magisterskiej w tym dniu, chociaż specjalnie w tym celu przyjechała do K. ze S.. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że R. P. (dziekan Wydziału Polonistyki) i J. P. (prorektor Uniwersytetu ds. kadrowych) uważali, że powódka mogła inaczej załatwić sprawę A. B. – powinna była zaoferować studentce pomoc i okazać zwykłą ludzką życzliwość. Taka ocena postępowania powódki jest, zdaniem Sądu pierwszej instancji, w pełni usprawiedliwiona.

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawiał wątpliwości, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w pełni uzasadnione.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Apelująca podniosła zarzuty:

1) naruszenia prawa materialnego – art. 45 § 1 k.p. przez jego błędne zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione;

2) naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych z uwzględnieniem jedynie części materiału dowodowego dostępnego w chwili zamknięcia rozprawy, przy jednoczesnym pozostawieniu bez

właściwej oceny i omówienia istotnych dla rozstrzygnięcia informacji, wynikających z fragmentów złożonych w sprawie zeznań świadków; b) art. 233 § 1 k.p.c., przez niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przede wszystkim zeznań świadków i zeznań powódki; c) art. 217 § 2 k.p.c. przez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych powódki z 23 czerwca 2015 r. oraz zawartych w piśmie z 21 lipca 2015 r., w sytuacji gdy wnioski te były istotne dla rozstrzygnięcia, a ich dopuszczenie, w tym w szczególności dopuszczenie wnioskowanych dowodów z dokumentów, nie przedłużyłoby postępowania, zwłaszcza w kontekście czasu, jaki upłynął między złożeniem wniosków dowodowych a ostatnią rozprawą.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana, argumentując niezasadność podniesionych zarzutów, wniosła o oddalenie wniesionego środka odwoławczego i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 12 maja 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. z 8 września 2015 r. w ten sposób, że przywrócił powódkę J. K. do pracy na Uniwersytecie (...) w K. na poprzednich warunkach oraz orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, trafne okazały się zarzuty apelacji, które zmierzały do podkreślenia, że Sąd pierwszej instancji, dokonując ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, pominął te fragmenty wypowiedzi świadków opisujących nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, na podstawie których możliwe było ustalenie relacji czasowych poszczególnych zdarzeń będących przedmiotem zeznań, mających świadczyć o zasadności złożonego powódce wypowiedzenia, w wyniku czego błędnie ustalił brak zmiany w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych jako skutku podejmowanych wobec niej przez pracodawcę środków dyscyplinujących. Podobnie zaprezentowana przez Sąd

Rejonowy ocena prawna tych okoliczności opiera się na ogólnym przedstawieniu ich analizy, która jednak w swej istocie pomija relacje czasowe między zdarzeniami stanowiącymi o zasadności złożonego powódce wypowiedzenia i wcześniejszymi działaniami podejmowanymi przez pracodawcę względem powódki oraz momentem dokonania przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Sąd Okręgowy odmiennie ocenił także zachowanie powódki z 9 września 2013 r., które – jak podaje strona pozwana – miało stanowić okoliczność przesądzającą o podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

Istota sprawy sprowadzała się do zbadania zasadności złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Wymagane przez art. 30 § 4 k.p. uzasadnienie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powinno wskazywać przyczyny rozwiązania umowy, które muszą być rzeczywiste, skonkretyzowane i obiektywnie usprawiedliwiające podjęcie takiej decyzji przez pracodawcę. Warunki takie mogą spełniać zdarzenia związane z zachowaniem pracownika, w szczególności odnoszące się do sposobu wykonywania przez niego obowiązków na powierzonym stanowisku pracy, które pozostają w związku czasowym z dokonanym wypowiedzeniem, co czyni obiektywnie prawdopodobnym, że decyzja pracodawcy była motywowana określonym nagannym zachowaniem pracownika. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 28 maja 2013 r., I PK 43/13 (LEX nr 1555010), stwierdził, że wypowiedzenie może być ocenione jako nieuzasadnione, jeśli upłynęło dużo czasu między zdarzeniami mającymi je uzasadnić a samym dokonaniem czynności prawnej przez pracodawcę, ale tylko wtedy, gdy nie zachodzi związek między zdarzeniami a wypowiedzeniem. W wyroku z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795), Sąd Najwyższy przyjął, że wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonanym wypowiedzeniem.

Oceniając pod tym względem okoliczności faktyczne sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że nie jest pozbawiona zasadności argumentacja apelacji, w której zwraca się uwagę na to, że większość z przytoczonych przez stronę powodową okoliczności, mających świadczyć o nieprawidłowym, niestarannym i

niesumienne wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, miała miejsce w 2012 r., a więc w znacznym oddaleniu czasowym od chwili złożenia przez stronę pozwaną kwestionowanego przez powódkę wypowiedzenia z 5 marca 2014 r. Po pierwsze, należy to odnieść do ogólnych zastrzeżeń do pracy powódki w zakresie prawidłowości kontaktów z obsługiwanymi przez nią studentami, których to zachowań świadkowie nie lokowali precyzyjnie w czasie, wskazując jedynie, że stanowiły one przyczynę skarg wnoszonych indywidualnie przez studentów lub przez reprezentujący ich interesy na uczelni samorząd studencki. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że z tych właśnie przyczyn przeprowadzona została w kwietniu 2013 r. rozmowa z powódką przez E. P. pełniącą funkcję kanclerza na pozwanym Uniwersytecie. Po drugie, jeszcze wcześniejszych wydarzeń dotyczyły pozostałe ustalone w zaskarżonym wyroku okoliczności przedstawiane jako uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. I tak, we wrześniu 2012 r. doszło do sytuacji, w której powódka nie wywiązała się z obowiązku terminowego rozliczenia wszystkich obsługiwanym przez nią studentów, wskutek czego część z nich nie mogła zapisać się na zajęcia w kolejnym roku. Doprowadziło to do wniesienia licznych skarg na powódkę. Jeszcze wcześniejszego okresu dotyczył przypadek odmowy wyliczania przez powódkę średniej ocen studentce O. S., co doprowadziło do bezpośredniej interwencji J. F., pełniącego wówczas funkcję pełnomocnika dziekana do spraw studenckich. Podkreślenia wymaga, że wszystkie przywołane okoliczności nie zostały przemilczane przez stronę pozwaną jako pracodawcę powódki, lecz wywołały reakcję osób pełniących funkcje we władzach uczelni, np. w postaci rozmów z powódką, które przeprowadzili J. F. i E. P. O zwrócenie uwagi powódce proszona była przez władze uniwersytetu również jej bezpośrednia przełożona, kierownik sekretariatu K. N. Ostatnia rozmowa miała miejsce w kwietniu 2013 r.; przeprowadziła ją z powódką tym razem już sama kanclerz Uniwersytetu. Reakcja ze strony władz Uniwersytetu nie ograniczała się wyłącznie do zwrócenia powódce uwagi, ale spotykały ją w związku z opisanymi sytuacjami również sankcje. Konsekwencją opóźnienia w rozliczeniu studentów we wrześniu 2012 r. było bowiem pozbawienie powódki premii, zaś negatywne oceny powódki ujawnione w kwietniu 2013 r. spowodowały ukaranie jej naganą. Należy przyjąć, że wówczas

strona pozwana uznała, że ujawnione nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych nie stanowią jeszcze dostatecznej podstawy do rozwiązania z powódką stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Należy założyć, że w ocenie strony pozwanej powzięte środki były wystarczające do skłonienia powódki do zmiany nastawienia do studentów oraz podejścia do wykonywanych obowiązków. Z zeznań J. F. oraz K. N. wynika, że rozmowy te odnosiły w pewnym zakresie skutek i powódka rzeczywiście poprawiała sposób wypełniania swoich obowiązków na zajmowanym stanowisku. Potwierdza to również okoliczność, że od momentu ukarania powódki naganą w kwietniu 2013 r. do września 2013 r. prawidłowość wykonywania przez nią obowiązków nie została przez nikogo zakwestionowana, w szczególności nie została wniesiona żadna skarga. Dlatego Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń o rzekomym braku wpływu zastosowanych wobec powódki środków dyscyplinujących na jej zachowanie.

W tych okolicznościach zasadniczym problemem do rozstrzygnięcia była ocena zdarzenia, jakie miało miejsce 9 września 2013 r., kiedy to powódka odmówiła przyjęcia pracy magisterskiej jednej ze studentek, podczas gdy – zdaniem władz uczelni – przy dołożeniu ze strony powódki wymaganej od niej staranności i zaangażowania w wykonywane obowiązki możliwe było usunięcie stwierdzonych braków formalnych przed przyjęciem tej pracy lub jej przyjęcie i ewentualne uzupełnienie braków na dalszym etapie. W razie przyjęcia, w przytoczonych przez stronę pozwaną okolicznościach, że zarzuty skierowane pod adresem powódki są zasadne, konieczne byłoby przychylenie się do jej twierdzeń, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i aktualna, ponieważ mimo stosowanych wobec powódki kar dyscyplinujących, poprawa sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych miała charakter czasowy i ponownie ujawniły się w tym zakresie problemy, co uzasadniałoby podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wobec braku możliwości akceptowania istniejącej sytuacji oraz braku perspektyw na jej poprawę.

W ocenie Sądu Okręgowego w sytuacji, jaka miała miejsce 9 września 2013 r., nie można było zarzucić powódce, że jej zachowanie stanowiło przejaw braku starannego wywiązywania się z obowiązków, w szczególności przez brak

zainteresowania czy też niedostateczne zaangażowanie się w załatwienie sprawy studentki A. B. Tak krytyczna ocena zachowania powódki nie znajduje uzasadnienia w poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleniach faktycznych. Relacja świadka z rozmowy z powódką nie daje podstaw do przyjęcia, aby miała ona przebiegać w atmosferze nerwowości czy braku niezbędnej uprzejmości ze strony powódki, co było przedmiotem skarg wnoszonych wcześniej przez studentów. Jak zeznała A. B. rozmowa była krótka, rzeczowa i pośpieszna. Powódka wyjaśniła, że nie jest możliwe przyjęcie przez nią pracy magisterskiej studentki ze względu na konieczność wskazania przy tej okazji terminu obrony oraz z powodu tego, że przedłożony wydruk nie zawierał na wszystkich stronach znacznika generowanego przez system APD. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika przy tym, że przedstawione przez powódkę wymagania były stawiane wszystkim innym studentom. Co prawda, kierowniczką sekretariatu K. N. wyjaśniła, że sama czasami przyjmowała prace od studentów także w sytuacji, gdy termin obrony pracy nie był jeszcze ustalony, jednak takie działanie podejmowała wyłącznie z własnej inicjatywy, co związane było z jej częstymi nieobecnościami w pracy. W tym zakresie zeznania świadka R. P. (dziekana Wydziału i promotorki studentki), na podstawie których Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia co do wymagań złożenia prac magisterskich, nie były wiarygodne. Bezpośrednia przełożona powódki równocześnie wprost wyjaśniła, że obowiązkiem pracowników sekretariatu jest zweryfikowanie numerów wygenerowanych w systemie APD. Nawet gdyby przyjąć, że powódka mogła odstąpić od wymagań w zakresie wskazania konkretnej daty obrony pracy oraz zaproponować ewentualne rozwiązanie problemu dotyczącego numerów APD na stronach pracy magisterskiej, których brak spostrzegła, to i tak ocena tych okoliczności nie może pomijać biernej w swej istocie postawy studentki. Należy zauważyć, że studentka nie wyjaśniła powódce, że w dniu, w którym przybyła do dziekanatu złożyć pracę, nie mieszkała już w K., lecz przyjechała tam z domu rodzinnego w S., i nie sygnalizowała w związku z tym, że ewentualna konieczność złożenia pracy dopiero po uzyskaniu wiedzy o terminie jej obrony, o którym miała zostać zawiadomiona za kilka dni przez promotora, będzie wiązała się z niedogodnościami ponownej podróży do K. Poza tym, jak wynika z zeznań świadka, studentka pojawiła się w sekretariacie

około godz. 12.00. Sekretariat był tego dnia otwarty jeszcze przez dwie godziny. Mimo tego studentka nie podjęła próby kontaktu z promotorem w celu zgłoszenia zaistniałego problemu i ewentualnego niezwłocznego uzyskania informacji co do możliwego terminu obrony, który mogłaby jeszcze tego samego dnia podać w sekretariacie. Wówczas mogłaby również przedstawić egzemplarz pracy z prawidłowo wydrukowanymi oznaczeniami naniesionymi przez system antyplagiatowy, a nawet – w przypadku braku jego odnotowania w systemie USOS – ponownego przesłania pracy przez ten system. Tymczasem studentka, jak wynika z jej relacji, po odmowie przyjęcia pracy przez powódkę wróciła do domu i dopiero wówczas nawiązała kontakt z promotorką. Takie zachowanie wskazuje, że raczej godziła się z zaistniałą sytuacją i to bynajmniej nie z powodu atmosfery rozmowy z powódką, bo ta była poprawna. Oczywiście, znacznie przychylniej należałoby ocenić postawę powódki, gdyby w przypadku ujawnienia się problemów ze spełnieniem podstawowych warunków przyjęcia pracy dociekała, czy ponowne stawiennictwo studentki w sekretariacie po wyjaśnieniu opisanych kwestii będzie problemem i wówczas ewentualnie zaproponowała jakieś niestandardowe rozwiązanie, jednak należy pamiętać, że studentka, z którą rozmawiała, była już osobą dorosłą, od której również należy oczekiwać minimum dbałości o własne interesy, chociażby przez zasygnalizowanie istnienia okoliczności, które uzasadniałyby odstępianie od obowiązujących reguł przyjmowania przez sekretariat prac magisterskich. Należy ponadto podkreślić, że do opisywanego zdarzenia doszło we wrześniu 2013 r., czyli w czasie gdy powódka była szczególnie obciążona pracą. Dość wspomnieć, że w roku poprzednim za niedotrzymanie upływających w tym czasie terminów rozliczenia wszystkich pozostających pod jej opieką studentów została pozbawiona premii, wpłynęły także w związku z tym skargi od studentów.

Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, że chociaż strona pozwana oczekuje zapewnienia swoim studentom obsługi administracyjnej na najwyższym poziomie, to jednak zarzuconych powódce zachowań nie można uznać za wykonywanie przez powódkę powierzonej jej pracy w sposób niesumienny czy też niestaranny; takiej ich oceny należy dokonać na chwilę złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w oparciu o obiektywne kryteria. Jeżeli wcześniej zostały

stwierdzone nieprawidłowości w wykonywanej przez nią pracy, to zastosowane wobec niej przez władze uczelni środki dyscyplinujące okazały się skuteczne. Powódka zmieniła swoje postępowanie, co potwierdziła jej bezpośrednia przełożona, równocześnie stwierdzając, że dostrzega możliwość dalszej współpracy z powódką. Sytuacja, która miała miejsce 9 września 2013 r., nie mogła stanowić samoistnej podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż mimo że nie zachowała się zgodnie z wyrażonymi później oczekiwaniami swojego pracodawcy, to jednak równocześnie nie dopuściła się naruszenia żadnych ciężących na niej wprost obowiązków pracowniczych, choćby w sposób nieumyślny, ani, co więcej, jej zachowanie nie mogło być obiektywnie odczytane jako przejaw złej woli w wykonywaniu powierzonej jej pracy. Z tych przyczyn złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należało uznać za nieuzasadnione. Tym samym wniesione powództwo podlegało uwzględnieniu na podstawie art. 45 § 1 k.p., co uzasadniało orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 12 maja 2016 r. wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

I. naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 45 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, wbrew ugruntowanej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego, że podjęte uprzednio wobec pracownika postępowanie w celu nałożenia kary porządkowej wyklucza ujęcie przyczyn będących podstawą tego postępowania jako współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz świadczy o tym, że przewinienia nie zostały przez pracodawcę zakwalifikowane jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, a tym samym nie mogą być już wskazane jako uzasadniające wypowiedzenie; 2) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu oceny aktualności przyczyn wypowiedzenia z pominięciem okoliczności leżących po stronie powódki, w tym jej celowych działań będących nadużyciem świadczeń z ubezpieczeń społecznych, uniemożliwiających pozwanemu złożenie oświadczenia woli w dacie podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę; 3) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, a to

dokonanie oceny wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem zasadności, w miejsce zarzucanej przez powódkę w pozwie nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (legalności), a tym samym naruszenie terminu zawitego dla wniesienia odwołania przez pracownika; 4) naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię, a to przyjęcie, że ogólne zaprzeczenie prawdziwości przyczyn wypowiedzenia obliuguje pracodawcę do wykazania, że przyczyna była zarówno prawdziwa, jak i zasadna, podczas gdy ciężar dowodu leżący po stronie pozwanego powinien być ograniczony wyłącznie do okoliczności kwestionowanych przez powoda – w tym wypadku do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia; 5) naruszenie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 11 k.p. w związku z art. 65 ust. 1 oraz ust. 2 Konstytucji RP przez ich niewłaściwe zastosowanie, a to brak przeprowadzenia jakiejkolwiek oceny celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy i w konsekwencji nałożenie na pozwanego przymusu pozostawania w zatrudnieniu z powódką, godzącego w zasadę swobody nawiązania stosunku pracy; 6) naruszenie art. 45 § 2 k.p. w związku z 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to pominięcie zasad współżycia społecznego w ocenie całokształtu postępowania powódki, w kontekście celowości przywrócenia jej do pracy;

II. naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: 1) art. 3 k.p.c. w związku z art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez orzeczenie przez Sąd drugiej instancji w zakresie nieobjętym pozwem, a to dokonanie oceny wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności, podczas gdy zarzuty pozwu oparto wyłącznie na rzekomym braku prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, tym samym obrazę art. 321 k.p.c. przez wyrokowanie co do przedmiotu nieobjętego żądaniem w postępowaniu pierwszoinstancyjnym; 2) art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na całkowitym pominięciu przez Sąd drugiej instancji części zebranego w sprawie materiału dowodowego odnoszącego się do zarzutu strony pozwanej co do braku celowości przywrócenia powódki do pracy, co miało bezpośredni wpływ na wynik sprawy, oraz pominięciu materiału dowodowego stanowiącego podstawę ustaleń Sądów obu instancji, a to m.in. zeznań świadków: E. P., J. P., R. P., J. F., M. J., uznanych za wiarygodne przez Sąd pierwszej instancji i

niezakwestionowanych przez Sąd drugiej instancji, a wskazujących na konfliktowość powódki i jej stosunek do pracodawcy uzasadniający odmowę przywrócenia powódki do pracy.

Strona skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) w następujących kwestiach: 1) zakresu zastosowania art. 264 k.p. w kontekście oceny treści odwołania pracownika z punktu widzenia dochowania terminu zawitego, tj. czy ograniczenie zarzutu pozwu wyłącznie do nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powoduje upływ terminu zawitego dla kwestionowania wypowiedzenia umowy pod kątem innych zarzutów, w tym jego zasadności; 2) rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu dotyczącym odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, tj. czy ogólne wskazanie w odwołaniu na nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia obliguje pozwanego pracodawcę do udowodnienia zarówno prawdziwości, jak i zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę; 3) zakresu kognicji sądu pracy w sprawach dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, tj. związania sądu treścią sformułowanego żądania pozwu i jego uzasadnienia; 4) wpływu okoliczności leżących po stronie pracownika (zawinionych i niezawinionych) na ocenę aktualności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę; 5) obligatoryjności badania celowości przywrócenia pracownika do pracy również na etapie postępowania drugoinstancyjnego, zwłaszcza w sytuacji zgłoszenia przez pozwanego pracodawcę zarzutu niecelowości przywrócenia pracownika do pracy z uwagi na cechy osobowe pracownika i uporczywe kontestowanie działań pracodawcy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, czyli w zakresie dotyczącym uwzględnienia apelacji powódki i orzeczenia o przywróceniu jej do pracy, oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, w razie spełnienia przesłanek art. 398¹⁶ k.p.c. – zgodnie z wnioskami pozwanego sformułowanymi w postępowaniu – przez oddalenie w całości powództwa J. K., a ponadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed

Sądami pierwszej i drugiej instancji, a także kosztów postępowania poniesionych w związku z wszczęciem sprawy przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się jedynie częściowo uzasadniona, co jednak wystarczyło do jej uwzględnienia.

I. W zakresie kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego Sąd Najwyższy uwzględnił częściowo zarzut naruszenia art. 45 k.p.

1. Zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 45 § 1 k.p. – w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że podjęte wcześniej wobec pracownika kroki dyscyplinujące, w tym prowadzenie postępowania w celu nałożenia kary porządkowej, wyklucza ujęcie przyczyn będących podstawą tego postępowania jako współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – jest uzasadniony. W orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca nie jest ograniczony w możliwości powołania się na okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, wynikające z oceny zachowania pracownika, nawet jeżeli wcześniej te same przyczyny stały się powodem ukarania pracownika karą porządkową.

Do dziś zachowała aktualność teza VII. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), w której stwierdzono, że zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna. Podobne podejście do kwestii relacji między zastosowaniem kary porządkowej a rozwiązaniem umowy o pracę prezentują wyroki Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r., I PRN 77/95 (OSNAPiUS 1996 nr 11, poz. 153) oraz z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14 (LEX nr 16633395). W orzeczeniach tych przyjęto, że możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności

dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p.

W orzecznictwie prezentowany jest również pogląd, że możliwe jest nawet powołanie się przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na fakty będące podstawą zatartego już ukarania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2013 r., I PK 260/12, LEX nr 1554966). Zatarciu ulega bowiem kara porządkowa, a nie fakty, które leżały u podstaw jej zastosowania. Tylko karę uważa się za niebyłą a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku jego nienagannej pracy. Samo zdarzenie, które było podstawą zastosowania kary porządkowej, nie ulega jednak zatartciu i nadal ma znacznie, jeżeli nie jest obojętne dla zastosowania innych norm (przepisów) prawa. Zdarzenie to nie uchyla się więc spod oceny i może być przyjęte przez pracodawcę jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę.

Podsumowując, niewłaściwe wykonywanie przez pracownika obowiązków pracowniczych może podlegać odpowiedzialności porządkowej (art. 108-113 k.p.) oraz jednocześnie uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę z tych samych przyczyn.

W tym kontekście należy podzielić kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z pominięciem przez Sąd Okręgowy w ocenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę zdarzeń, które miały miejsce w latach 2012 i 2013 (precyzyjniej – od początku do końca roku akademickiego 2012/2013, poczynając od września 2012 r.) i ograniczeniem oceny przyczyn wypowiedzenia do zdarzenia z 9 września 2013 r. Mimo zainicjowania przez pracodawcę procedury zastosowania środków dyscyplinujących, Sąd Okręgowy nie mógł pominąć okoliczności, które stały się przyczyną wszczęcia procedury nałożenia na powódkę kary porządkowej (w kwietniu 2013 r.), ani okoliczności, które spowodowały obniżenie jej premii (w związku z negatywną oceną jej pracy we wrześniu 2012 r.). Nie można w związku z tym podzielić argumentu Sądu Okręgowego (który nie jest ustaleniem faktów, a jedynie hipotetycznym założeniem), że widocznie strona pozwana uznała, że ujawnione nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych nie stanowiły jeszcze dostatecznej podstawy

do rozwiązania z nią stosunku pracy w drodze wypowiedzenia i że w ocenie strony pozwanej powzięte środki były wystarczające do skłonienia powódki do zmiany swojego nastawienia do studentów oraz podejścia do wykonywanych obowiązków, co oznacza, że zdarzenia sprzed 9 września 2013 r. nie powinny być brane pod uwagę.

Krytycznie należy się również odnieść do przyjętego przez Sąd Okręgowy założenia, że po podjętej przez pracodawcę w kwietniu 2013 r. próbie nałożenia na powódkę kary porządkowej aż do 9 września 2013 r. nie wydarzyło się nic, co mogłoby uzasadniać negatywną ocenę pracy powódki, ponieważ prawidłowość wykonywania przez nią w tym czasie obowiązków nie została przez nikogo zakwestionowana, w szczególności nie została wniesiona żadna skarga. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że oceny studenckie formułowane są w anonimowych ankietach przeprowadzanych na koniec roku akademickiego, dlatego nietrafna jest teza, że w okresie od kwietnia 2013 r. do września 2013 r. zachowanie powódki było bez zarzutu, skoro nie wpłynęły w tym czasie skargi na jej zachowanie. Zachowanie powódki w tym czasie podlegałoby ocenom przeprowadzanym po zakończeniu roku akademickiego 2012/2013, które byłyby znane pracodawcy dopiero jesienią 2013 r.

2. Jedynie częściowo uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., który skarżący (strona pozwana) wiąże z dokonaniem przez Sąd Okręgowy oceny aktualności przyczyn wypowiedzenia z pominięciem okoliczności leżących po stronie powódki, w tym jej celowych działań będących nadużyciem świadczeń z ubezpieczeń społecznych, uniemożliwiających pozwanemu złożenie oświadczenia woli w dacie podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Sądy nie prowadziły postępowania dowodowego na okoliczność „celowych działań powódki będących nadużyciem świadczeń z ubezpieczeń społecznych”, które miałyby uniemożliwić pozwanemu pracodawcy złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu już we wrześniu 2013 r., bezpośrednio po przeprowadzeniu konsultacji związkowych. Sądy ustaliły jedynie, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę dopiero 5 marca 2014 r., ponieważ we wrześniu 2013 r. powódka rozpoczęła długotrwałe zwolnienie lekarskie i wróciła do pracy na początku marca 2014 r. Nie można w tych okolicznościach zarzucać

powódce działania celowego, zwłaszcza zawinionego, świadomie zmierzającego do wyeliminowania możliwości powoływania się przez pracodawcę na zdarzenia z przeszłości, skoro zwolnienia lekarskie były kontrolowane przez ZUS i okazały się w większości uzasadnione.

Jednak zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że doszło do zdezaktualizowania się przyczyn wypowiedzenia odnoszących się do zdarzeń z przełomu września i października 2012 r., może być uznany za uzasadniony.

Za uwzględnieniem zdarzeń z całego roku akademickiego 2012/2013 (poczynając od września 2012 r.) przy dokonywaniu oceny aktualności przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostało złożone 5 marca 2014 r., przemawia – wbrew zarzutom strony pozwanej – nie „nadużycie świadczeń z ubezpieczeń społecznych”, które strona pozwana utożsamia z zachowaniem powódki po uzyskaniu przez nią informacji o skonkretyzowaniu się zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę (i przeprowadzeniu konsultacji związkowej), lecz okoliczność, że strona pozwana przygotowała się do dokonania wypowiedzenia już we wrześniu 2013 r., do czego jednak nie doszło z przyczyn niezależnych od pracodawcy, ponieważ już po przeprowadzeniu konsultacji związkowej powódka udała się na wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, co wykluczało (ze względu na treść art. 41 k.p.) dokonanie wypowiedzenia. Ponieważ jednak przeszkoda w dokonaniu wypowiedzenia już we wrześniu 2013 r. (o takim niewątpliwym zamiarze pracodawcy świadczy przeprowadzenie w tym czasie konsultacji związkowej) powstała niezależnie od strony pozwanej, należało przyjąć, że aktualność przyczyny wypowiedzenia powinna być oceniana na wrzesień 2013 r., a nie na marzec 2014 r., co oznacza, że pod uwagę mogą i powinny być brane zdarzenia z całego roku akademickiego 2012/2013.

Do dziś zachowała aktualność teza XIII. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164), w której stwierdzono, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za

nieuzasadnione. Również w późniejszych orzeczeniach podtrzymano ten pogląd (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383).

Przepis art. 45 § 1 k.p. (ani żaden inny) – odmiennie niż art. 52 § 2 k.p. - nie przewiduje terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela co do zasady pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10 (LEX nr 686795), zgodnie z którym wynikający z art. 113 § 1 k.p. roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Ze względu na wspomniane ograniczenia czasowe, Sąd Okręgowy przyjął, że przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie można brać pod uwagę zdarzeń sprzed ponad roku, licząc od daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu.

Pogląd przedstawiony w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, nie może być jednak rozumiany dosłownie w taki sposób, jaki zdaje się wynikać z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Nie można bowiem przyjąć, że w związku z półroczną nieobecnością powódki w pracy spowodowaną chorobą zdezaktualizowały się („przedawniły”) przyczyny, przedstawione jako uzasadnienie wypowiedzenia, sięgające wydarzeń z września 2012 r.

Równocześnie nie można także podzielić argumentacji strony pozwanej, że to powódka swoim zachowaniem „przyczyniła się” w sposób zawiniony do oddalenia w czasie momentu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę a jej działania noszą znamiona nadużycia uprawnień wynikających z nieobecności w pracy, ponieważ na taką okoliczność nie było prowadzone postępowanie dowodowe i brak jest jakichkolwiek ustaleń faktycznych dotyczących tej kwestii.

Można jedynie podzielić argumentację skarżącego, że ze względu na prawne ograniczenia możliwości dokonania powódce wypowiedzenia we wrześniu 2013 r. (ze względu na art. 41 k.p.), ocena aktualności przyczyn uzasadniających

wypowiedzenie powinna uwzględniać powód odsunięcia w czasie wykonania zamiaru pracodawcy oraz cel wypowiedzenia, którym jest zakończenie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, który nie spełnia jego oczekiwań co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Ponownie należy się odwołać do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, zgodnie z którą: ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (teza II.); okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (teza III.); dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia; waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu (teza IV.); nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika; jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkom z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia (teza VI.).

W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca zarzucił powódce naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązków służbowych. Oceny tej dokonał na podstawie licznych uchybień w pracy, polegających na niedbałym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę powierzonych jej obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi administracyjnej spraw studenckich w sekretariacie studenckim Wydziału Polonistyki. Uchybienia te zostały stwierdzone na podstawie skarg studentów, które dotyczyły nieuprzejmego traktowania przez powódkę obsługiwanych studentów oraz opieszałości w załatwianiu spraw studenckich, polegającej na niewykonaniu w terminie rozliczenia studentów i wpisania ich na kolejny rok studiów w systemie USOS, które to czynności powinny zostać wykonane na przełomie września i października 2012 r. Były to poważne zarzuty. Zostały potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Również Sąd Okręgowy ich nie zakwestionował. Nie

stały się nieaktualne tylko dlatego, że pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę już we wrześniu 2013 r. z powodu jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.

3. Nieuzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. w wyniku dokonania przez Sąd Okręgowy oceny wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności, w miejsce zarzucanej przez powódkę w pozwie nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (legalności), a tym samym naruszenia terminu zawitego do wniesienia odwołania przez pracownika.

W ocenie skarżącego, z art. 264 k.p. wynika, że pracownik powinien złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w określonym terminie. Termin zawity przewidziany w tym przepisie determinuje nie tylko samo złożenie odwołania, lecz także – w powiązaniu z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego – zakres rozpoznania sprawy pracowniczej, w tym również m.in. rozkład ciężaru dowodu. Odwołanie pracownika określa zakres postępowania sądowego i jeżeli na etapie wstępnym (w pozwie) pracownik ogranicza swoje zarzuty względem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę do kwestionowania prawdziwości przyczyn, to nie ma podstaw do rozszerzania zakresu toczącego się postępowania na dalszym etapie do rozważań nad ich zasadnością. Zdaniem skarżącego, termin zawity z art. 264 k.p. ma przeciwdziałać sytuacji, w której pracownik (powód) na etapie postępowania sądowego dokonuje rozszerzenia argumentacji powodującej rozszerzenie zakresu toczącego się postępowania. Także pracownika (zwłaszcza po uchyleniu przepisów obligujących sąd do działania z urzędu i zwiększenia znaczenia zasady kontradyktoryjności w sprawach ze stosunków pracy) wiązą ograniczenia dotyczące sprecyzowania zakresu odwołania. W ocenie skarżącego, pracownik nie powinien mieć możliwości rozszerzania zakresu zarzutów wobec dokonanego wypowiedzenia umowy po upływie terminu zawitego z art. 264 k.p., jeżeli w swoim odwołaniu odniósł się wyraźnie jedynie do jednej z przesłanek mogących prowadzić do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za dokonane w sposób wadliwy. Wywód skarżącego dotyczący omawianej kwestii ma swoje źródło w tym, że w pozwie powódka zakwestionowała jedynie prawdziwość przyczyn wypowiedzenia, nie zakwestionowała bezpośrednio ich zasadności. Sądy natomiast,

po ustaleniu, że przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę były prawdziwe (znalazły potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach), zajęły się oceną ich zasadności.

Zarzuty strony pozwanej w tej kwestii są chybione.

W orzecznictwie dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę przyjmuje się, że wypowiedzenie może być kwestionowane co do jego legalności (zgodności z prawem) oraz prawdziwości i zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. sąd pracy orzeka – zgodnie z żądaniem pozwu – o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowaniu w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy w tym trybie. Przepis ten statuuje więc dwie alternatywne przesłanki uwzględnienia tego rodzaju roszczeń pracownika, z których każda ma odrębny i samodzielny byt. Redakcja art. 45 § 1 k.p. wskazuje przy tym na istnienie wyraźnej dystynkcji między czysto formalnym kryterium oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, jakim jest jego zgodność z przepisami („legalność”) i to też nie wszelkimi, ale tymi, które dotyczą rozwiązywania stosunków pracy w omawianym trybie, a merytoryczną zasadnością decyzji tej treści. Wszelkie wadliwości oświadczeń woli pracodawcy kwalifikowane jako naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę nie są tożsame z bezzasadnością owego wypowiedzenia. To ostatnie pojęcie wypełnia bowiem inną część hipotezy normy art. 45 § 1 k.p. i samo, bez względu na wspomniane wadliwości oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego, implikuje określony w dyspozycji tej normy skutek w postaci przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., I PK 75/08, LEX nr 517999). W orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym należy rozróżniać czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości, bezpośredniości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, że według art. 45 § 1 k.p. istnieją dwie alternatywne przyczyny uwzględnienia roszczeń pracownika na podstawie tego przepisu – albo wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis ten nie odróżnia nieprawdziwości

przyczyny od jej niezasadności. Prowadzi to do wniosku, że jeżeli pracownik w pozwie zawierającym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę kwestionuje prawdziwość podanej przez pracodawcę przyczyny, musi to być traktowane jako jednocześnie zakwestionowanie zasadności wypowiedzenia (skoro nie jest to zakwestionowanie zgodności z prawem tej czynności pracodawcy, rozumianej jako naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę). Nie można się zgodzić z tezą skarżącego, że jeżeli zamieszczona w wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyna jest nieprawdziwa, to zarzut pracownika odnoszący się wyłącznie do jej nieprawdziwości powinien prowadzić do ograniczenia postępowania sądowego wyłącznie do badania aspektów formalnych dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Formalne aspekty wypowiedzenia są badane według kryteriów wypracowanych w orzecnictwie w odniesieniu do stosowania art. 30 § 4 k.p. (przyczyna musi być konkretna, wystarczająco jasno i zrozumiale dla pracownika skonstruowana, nie może być pozorna). Prawdziwość czy nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia nie mieści się w kategoriach formalnych, lecz materialnych, co lokuje tę kategorię bliżej zasadności wypowiedzenia niż czysto formalnego opisu okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie.

Dlatego należy przyjąć, że element „prawdziwości” wypowiedzenia jest również badaniem jego „zasadności”, i nawet w sytuacji ograniczenia zarzutów pracownika wyłącznie do kwestii prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny nie można uznać, że zakres postępowania dowodowego powinien się ograniczać jedynie do weryfikacji prawdziwości (rzeczywistości) okoliczności (faktów, zdarzeń, zachowań) powołanych jako przyczyna wypowiedzenia, nie sięgając badania zasadności przyczyny (czy prawdziwe, potwierdzone okoliczności jednocześnie uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę). Nie można podzielić punktu widzenia skarżącego, że w takiej sytuacji dochodzi do wyjścia ponad żądanie pracownika i ponad kwestionowane przez niego okoliczności i przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

4. Z tych samych powodów nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku przyjęcia, że ogólne zaprzeczenie przez pracownika prawdziwości przyczyn wypowiedzenia obliguje pracodawcę do

wykazania, że przyczyna była zarówno prawdziwa, jak i uzasadniona. Nie ma w takich okolicznościach uzasadnienia teza skarżącego, że ciężar dowodu leżący po stronie pozwanego pracodawcy powinien być ograniczony wyłącznie do okoliczności kwestionowanych przez powoda – w tym wypadku prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p.) obliuguje pracodawcę do wykazania w toku procesu zarówno zgodności z prawem tej czynności, jak i prawdziwości podanych przyczyn, co jest wstępną fazą do rozważań na temat zasadności (jeżeli przyczyny podane przez pracodawcę okażą się nieprawdziwe bądź nierzeczywiste, wówczas wypowiedzenie jest jednocześnie nieuzasadnione, jeżeli przyczyny okażą się prawdziwe, wówczas sąd przystąpi do oceny ich zasadności w konkretnym stanie faktycznym).

5. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 11 k.p. w związku z art. 65 ust. 1 oraz ust. 2 Konstytucji RP w wyniku braku przeprowadzenia jakiejkolwiek oceny celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy i w konsekwencji nałożenia na pozwanego przymusu pozostawania w zatrudnieniu z powódką, godzącego w zasadę swobody nawiązania stosunku pracy, podobnie jak zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z 8 k.p. przez pominięcie zasad współżycia społecznego w ocenie całokształtu postępowania powódki w kontekście celowości przywrócenia jej do pracy, jest o tyle tylko uzasadniony, o ile Sąd Okręgowy faktycznie w ogóle nie rozważał kwestii możliwości i celowości (albo raczej niecelowości) przywrócenia powódki do pracy.

Należy jednak stanowczo podkreślić, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga inicjatywy dowodowej pozwanego pracodawcy. Nie wystarczy zatem samo podnoszenie argumentów, które – w ocenie pracodawcy - powinny skłonić sąd do rozważenia zastosowania tego przepisu. Konieczne jest powołanie się na konkretne okoliczności (fakty) i dowody, z których one wynikają.

W omawianej kwestii należy powołać się na wyrok z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14 (LEX nr 1537265), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o przywrócenie do pracy beneficjentem zasądzenia odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy jest pracodawca i dlatego to on powinien udowodnić przesłanki przewidziane w art. 45 § 2 k.p. Przepis ten pozwala 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 tym 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. Inicjatywa dowodowa spoczywa w tym zakresie na pozwanym pracodawcy. 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.

Dodatkowo według wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15 (LEX nr 2183480), z wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 477 zdanie drugie k.p.c. wynika, że dla umożliwienia zajęcia stanowiska przez strony sąd powinien każdorazowo uprzedzić je o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. Obowiązek sądu dotyczący tego uprzedzenia stron znalazł potwierdzenie w wyroku z 12 stycznia 2017 r., II PK 291/15 (niepubl.), w którym Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania przesłanek ujętych w art. 45 § 2 k.p. przy uwzględnieniu, że okoliczności te powinny występować w momencie zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku (art. 316 § 1 k.p.c.), co dotyczy także wyroku sądu drugiej instancji.

6. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z 8 k.p. przez pominięcie zasad współzycia społecznego w ocenie całokształtu postępowania powódki, w kontekście celowości przywrócenia jej do pracy, pokrywa się częściowo z omówionym wcześniej zarzutem naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z innymi przepisami. Z pewnością kwestia postawy powódki wobec obowiązków pracowniczych, pracodawcy i studentów może być uwzględniona również w ocenie celowości przywrócenia jej do pracy. Inicjatywa dowodowa oraz przedstawienie odpowiedniej argumentacji obciąża w tym przypadku pozwanego pracodawcę. Ponownie należy przypomnieć, że powoływanie się przez skarżącego na etapie postępowania kasacyjnego na to, że „nie zasługuje na ochronę przeciwdziałanie

wypowiedzeniu polegające na nadużyciu świadczeń z ubezpieczenia społecznego po uzyskaniu wiadomości o zamierzonym rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem”, ponieważ „jest to działanie godzące w dobro pracodawcy, a także działanie, które nie pozostawia wątpliwości co do ewentualnej lojalności pracownika względem pracodawcy”, wykracza poza podstawę faktyczną rozstrzygnięcia (dotychczasowe ustalenia faktyczne) i dlatego nie może być rozważane na obecnym etapie postępowania. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy strona pozwana będzie mogła przed Sądem *meriti* powołać się na te okoliczności.

Można jedynie podzielić argumentację skarżącego *in abstracto*, że chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy powinien być ten, kto nie lekceważy prawa i zasad współżycia społecznego, a zatem nie zasługuje na tę ochronę pracownik, który lekceważy swoje obowiązki, dopuszcza się wielu naruszeń, jest negatywnie oceniany przez przełożonych, współpracowników, petentów. Przywrócenie takiej osoby do pracy nie jest celowe, ponieważ powoduje przywrócenie osoby będącej źródłem konfliktów.

II. W odniesieniu do kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania Sąd Najwyższy rozważył następujące kwestie.

1. Chybiony jest zarzut naruszenia art. 3 k.p.c. w związku z art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., do czego miało dojść – w ocenie skarżącego – w wyniku orzeczenia przez Sąd drugiej instancji w zakresie nieobjętym pozwą, przez dokonanie oceny wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności, podczas gdy zarzuty pozwu oparto wyłącznie na braku prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, co stanowiło obrazę art. 321 k.p.c. przez wyrokowanie co do przedmiotu nieobjętego żądaniem w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Kwestia ta została już omówiona. Sąd Okręgowy nie wyszedł poza granice żądania.

Również w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy mają zastosowanie powołane przepisy, umacniające zasadę kontradyktoryjności w postępowaniu cywilnym. Sąd Okręgowy nie naruszył tej zasady ani nie rozszerzył z urzędu postępowania w sprawie na okoliczności, które nie były objęte pozwą i żądaniem powódki. Ogólne „zaskarżenie dokonanego wypowiedzenia” przez pracownika obliguje sąd pracy do zbadania jego zgodności z prawem oraz

zasadności, w czym mieści się również weryfikacji prawdziwości podanych przyczyn wypowiedzenia. Nie można jednak twierdzić, że w sytuacji, gdy pracownik ograniczył się do „zaprzeczenia prawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia”, sąd pracy nie może rozważać jego zasadności, skoro prawdziwość przyczyn jest jednym z aspektów zasadności. Nie można podzielić argumentacji skarżącego, że Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie okoliczności, które nie wchodziły w zakres podstawy faktycznej żądania powódki.

2. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. przez całkowite pominięcie przez Sąd drugiej instancji w swoich rozważaniach części zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków: E. P., J. P., R. P., J. F., M. J., uznanych za wiarygodne przez Sąd pierwszej instancji i niezakwestionowanych przez Sąd drugiej instancji, a wskazujących na konfliktowość powódki i jej stosunek do pracodawcy uzasadniający odmowę przywrócenia powódki do pracy, ma związek z zarzutem naruszenia art. 45 § 2 k.p. Zeznania tych osób co do niecelowości przywracania powódki do pracy mogłyby mieć znaczenie, gdyby Sąd Okręgowy uznał, że istnieją przesłanki do zastosowania tego przepisu, co wymaga przeprowadzenia ocen w tym przedmiocie.

Przepis art. 382 k.p.c. stanowi ogólną dyrektywę, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego, a powołanie się na ten przepis może tylko wyjątkowo stanowić podstawę kasacyjną wtedy, gdy sąd drugiej instancji pominie część zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyda orzeczenie wyłącznie na podstawie materiału zebranego przed sądem pierwszej instancji lub na podstawie własnego materiału, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji.

Materiał, o jakim stanowi art. 382 k.p.c., obejmuje poza przeprowadzonymi dowodami (materiałem dowodowym) także pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty przez nie podnoszone i składane wnioski. Przez pominięcie zebranego materiału należy rozumieć niezajęcie co do niego stanowiska przez sąd (pominięcie przy dokonywaniu ustaleń oraz nieuwzględnienie w ramach dokonywanych rozważań). Odniesienie się przez Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy do wszystkich zarzutów strony pozwanej (w tym mocno eksponowanego w skardze kasacyjnej zarzutu

niecelowości przywrócenia powódki do pracy) będzie stanowiło realizację tej dyrektywy.

Skoro część kasacyjnych zarzutów okazała się uzasadniona, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.