

Sygn. akt I PZ 18/18

POSTANOWIENIE

Dnia 15 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 maja 2018 r.,

zażalenia powódki na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w S.

z dnia 26 stycznia 2018 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 15 września 2017 r. oddalił powództwo K. S. przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] w S. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Zespole w 2003 r. jako mianowany nauczyciel języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Obecnie jest nauczycielem dyplomowanym. W ostatnim roku szkolnym, oprócz powódki nauczycielem języka niemieckiego była K. K. oraz dwie

osoby zatrudnione na zastępstwo za nauczycielki języka niemieckiego przebywające na urlopach dla poratowania zdrowia. Z wszystkich zatrudnionych nauczycieli języka niemieckiego powódka miała najdłuższy staż pracy w oświacie, wynoszący 17 lat. W roku szkolnym 2016/2017 egzaminowała na maturach ustnych, posiada jako jedyny nauczyciel języka niemieckiego uprawnienia do sprawdzania prac pisemnych na maturze, wyjeżdżała z młodzieżą na warsztaty do Niemiec. Powódka nie jest skonfliktowana z gronem pedagogicznym.

Pozwany w dniu 24 maja 2017 r. wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 r. wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. W trakcie wręczenia wypowiedzenia dyrektor pozwanego Zespołu poinformował powódkę, że z uwagi na zmiany organizacyjne nie jest w stanie zapewnić jej godzin pracy. Zostawia K. K., ponieważ powódka ma najkrótszy staż pracy w pozwanym Zespole, a dwie pozostałe osoby pracują na zastępstwo za nauczycielki języka niemieckiego przebywające na urlopach dla poratowania zdrowia. Przyczyną wypowiedzenia był pogłębiający się od wielu lat niż demograficzny i zmniejszenie liczby oddziałów. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat liczba oddziałów zmniejszyła się z 26 do 22. W nadchodzącym roku szkolnym nie będzie nauki języka niemieckiego w zasadniczej szkole zawodowej, w klasie I i II technikum język niemiecki będzie językiem dodatkowym, w klasie III tylko w jednej grupie wiodącym będzie język niemiecki, zaś w IV klasie będzie nauczany tylko do kwietnia 2018 r. Nauka języków uwzględnia kontynuację przez uczniów języka wiodącego z gimnazjum, którym jest język angielski. Wiosną dyrektor i dwóch wicedyrektorów pozwanego Zespołu opracowali kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia. W oparciu o te kryteria uznali, że powódka wypadła najgorzej. Ocenie nie poddano dwóch nauczycielek przebywających na urlopach dla poratowania zdrowia, gdyż miały one najdłuższy staż pracy i największy dorobek ani dwóch zastępujących je osób. Oceniano powódkę i K. K. Brany był pod uwagę staż pracy w pozwanym Zespole bowiem powódka wcześniej pracowała w szkole podstawowej i gimnazjum, gdzie jest niższy poziom kształcenia niż w szkole ponadgimnazjalnej z egzaminami zawodowymi i maturalnymi. Powódka od 2015 r.

miała ponad 200 dni zwolnień lekarskich, a K. K. k 17 dni. Przyjęto, że w pierwszej kolejności pozwany zobligowany był zapewnić godziny dla osób będących na urlopach dla poratowania zdrowia. Przed wypowiedzeniem stosunku pracy powódka nie знаła kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zapoznała się z nimi w księdze komuników dopiero po dokonaniu jej wypowiedzenia.

W roku szkolnym 2016/2017 było 78 godzin języka niemieckiego, a w kolejnym będzie około 50 godzin, czyli niecałe 3 etaty. Godziny przekraczające dwa etaty mogłyby być podzielone pomiędzy powódkę i K. K., ale wówczas konieczne byłoby dokonanie wypowiedzeń zmieniających. Zmieniłby się charakter zatrudnienia, ponieważ nie byłoby możliwości dalszego zatrudnienia na podstawie mianowania. Wobec tego zdecydowano, aby dokonać powódce wypowiedzenia definitywnego, a K. K. brakujące godziny języka niemieckiego do pełnego etatu uzupełnić godziną wychowawczą. Absencja była brana pod uwagę z lat 2015 - 2017, inne kryteria dotyczyły całego okresu zatrudnienia w pozwanym Zespole. Wszyscy nauczyciele języka niemieckiego mają wyższe studia magisterskie i stopień nauczyciela dyplomowanego. Pozwany zapewnił powódkę, że w miarę możliwości zostanie zatrudniona ponownie, ale pod warunkiem przejścia w stan nieczynny. Powódka nie wyraziła jednak zgody na zatrudnienie na czas określony do dnia 28 lutego 2018 r. ani na przejście w stan nieczynny. Arkusz organizacyjny sporządzony i zatwierdzony w oparciu o nowe rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie szczegółowej organizacji szkół i przedszkoli (Dz.U. z 2017 r., poz. 649), został sporządzony prawidłowo, zgodnie z przepisami i ramowymi planami nauczania.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Przyjął, że zaistniały okoliczności, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, uprawniające do rozwiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy. Z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów i liczby oddziałów pozwany nie miał możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, a liczba godzin języka niemieckiego przewidziana w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 nie dawała możliwości zapewnienia jej nawet połowy tego wymiaru (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Zatem podana w wypowiedzeniu przyczyna, tj. zmiany organizacyjne powodujące

zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego była prawdziwa i zrozumiała dla powódki, która podważała wyłącznie zastosowane kryteria doboru do zwolnienia zarzucając, że ma dłuższy ogólny staż pracy niż K. K. Sąd Rejonowy podniósł, że kryterium doboru do zwolnienia był przede wszystkim staż pracy w pozwanym Zespole, a ten powódka miała najkrótszy spośród wszystkich mianowanych nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych na czas nieokreślony. Wobec tego wskazane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia było prawdziwe. Powódka wypadła gorzej niż K. K. również na tle innych kryteriów między innymi takich jak absencja chorobowa. W ocenie Sądu Rejonowego, zastosowane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne, obiektywne i sprawiedliwe. Wprawdzie pozwany zatrudnił nową osobę na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego na czas nieobecności nauczyciela przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia, ale dlatego, że powódka nie przyjęła oferty takiego zatrudnienia.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka domagając się jego zmiany przez uwzględnienie powództwa i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W apelacji zarzucono naruszenie przepisów postępowania oraz prawa materialnego, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z § 4 ust. 1 w związku z § 3 ust. 1 pkt 2a rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2012 r., poz. 204, dalej jako rozporządzenie z dnia 7 lutego 2012 r.). Zdaniem powódki, Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że kryterium doboru do zwolnienia był „przede wszystkim” staż pracy w pozwanym Zespole, podczas gdy był on „jedynym” zastosowanym kryterium. Pracodawca nie odniósł się ani nie wykazał kryteriów podanych w przyjętej przez siebie procedurze, powołując się wyłącznie na kryterium zakładowego stażu pracy, którego nie spełniała powódka. Nie wykazano, że przy przyjęciu jakichkolwiek innych kryteriów ma ona niższe

kwalifikacje niż pozostali nauczyciele języka niemieckiego, a ponadto pozwany nie dokonał oceny osób pozostających na urloпах dla poratowania zdrowia.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 26 stycznia 2018 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, podniesione w apelacji zarzuty skutkowały uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Zmiana planu nauczania prowadząca do zmniejszenia liczby godzin języka niemieckiego powoduje, że istotą sporu pozostaje ocena, czy zmiany te faktycznie uniemożliwiły dalsze zatrudnianie powódki jako nauczyciela języka niemieckiego oraz jakie zastosowano kryteria doboru do zwolnienia i czy pozwalają one na obiektywne wyłonienie powódki z grupy nauczycieli tego przedmiotu jako nauczyciela do zwolnienia. Według poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń, pozwany podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy kierował się tylko kryterium zakładowego stażu pracy. Sąd Rejonowy nie przeprowadził postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia dlaczego pozostałe ustalone przez pozwanego kryteria nie były brane pod uwagę i nie zostały zastosowane, mimo że złożenie wniosku o urlop dla poratowania zdrowia nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Ponadto przyjęte kryterium zakładowego stażu pracy nie spełnia wymogu wykazania, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było zasadne. Nie poczyniono ustaleń na potrzeby oceny, czy wypowiedzenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przez to stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Z tego względu Sąd Okręgowy podzielił zarzuty apelacji, że Sąd Rejonowy z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów ustalił, iż pozwany wykazał niemożność dalszego zatrudniania powódki. Wyjaśnienie tych okoliczności wymaga, zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Konieczne bowiem jest odniesienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia do nauczycieli przebywających na urloпах dla poratowania zdrowia. Tak przeprowadzone

postępowanie dowodowe pozwoli na prawidłową ocenę czy w sprawie wystąpiły przesłanki kwalifikujące dobór powódki do zwolnienia.

W zażaleniu pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz o orzeczenie o kosztach postępowania zażaleniowego.

W zażaleniu zarzucono naruszenie art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i zaniechanie rozpoznania istoty sprawy w postępowaniu apelacyjnym oraz art. 386 § 4 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie konieczne jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości.

Zdaniem skarżącej, wskazane przez Sąd Okręgowy okoliczności polegające na braku ustalenia przez Sąd pierwszej instancji dlaczego inne kryteria niż zastosowane kryterium zakładowego stażu pracy, ustalone uprzednio przez pracodawcę, nie były brane pod uwagę w odniesieniu do pozostałych nauczycieli języka niemieckiego, jak też czy wypowiedzenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie wyczerpują przesłanek z art. 386 § 4 k.p.c. Zastrzeżenia Sądu Okręgowego dotyczące trafności rozstrzygnięcia oraz przyczyn, które legły u jego podstaw, powinny być przedmiotem rozważań i rozstrzygnięcia w ramach postępowania apelacyjnego będącego kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego, podobnie jak ewentualne uzupełnienie postępowania dowodowego. Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, istotą sprawy nie jest odpowiedź na pytanie dlaczego pracodawca nie zastosował pierwotnie ustalonych przez siebie kryteriów, ale wyłącznie ustalenie, czy dokonał oceny w sposób obiektywny, przy uwzględnieniu uczciwych i jasnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, zastosowanych w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych nauczycieli języka niemieckiego. Materiał dowodowy, którym dysponowały Sady obu instancji wystarczał do stwierdzenia, że pracodawca pominął pierwotnie podane kryteria, stosując jedno arbitralnie przez siebie wybrane w postaci zakładowego stażu pracy oraz że oceną tą nie zostali objęci wszyscy nauczyciele języka niemieckiego. Sąd Okręgowy nie zakwestionował tych okoliczności przyjmując, że zostały one w trakcie postępowania wykazane. Oznacza to, że

zebrany materiał pozwalał na stwierdzenie, iż wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa. Wobec powyższego kontynuowanie postępowania dowodowego jest całkowicie bezprzedmiotowe i nie ma żadnego znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 394¹ § 1¹ k.p.c., zażalenie do Sądu Najwyższego przysługuje w razie uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Rozważając charakter tego zażalenia, Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że kontrola dokonywana w ramach tego środka powinna mieć charakter formalny, skupiający się na przesłankach uchylenia orzeczenia sądu pierwszej instancji. Ponieważ zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. jest skierowane przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, przeto ocenie w tym postępowaniu zażaleniowym może być poddana jedynie prawidłowość zakwalifikowania przez sąd odwoławczy określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej przez ten sąd podstawie orzeczenia kasatoryjnego. Ocena ta nie obejmuje natomiast, zarówno merytorycznego stanowiska prawnego sądu drugiej instancji, jak i prawidłowości zastosowania przepisów prawa procesowego, które nie odnoszą się do kwalifikacji powstałej sytuacji procesowej w kontekście przesłanek z art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. Oznacza to, że Sąd Najwyższy sprawdza jedynie, czy rzeczywiście doszło do nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo czy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, bądź czy w rachubę wchodziła podstawa nieważności postępowania. Tylko spełnienie lub niespełnienie tych przesłanek ma znaczenie w postępowaniu wywołanym wniesionym zażaleniem (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 2014 r., III PZ 6/14, LEX nr 1486981; z dnia 30 września 2014 r., III UZ 9/14, LEX nr 1515151; z dnia 21 października 2014 r., III PZ 9/14, LEX nr 1532750; z dnia 20 lutego 2015 r., V CZ 112/14, LEX nr 1677146; z dnia 22 lipca 2015 r., I UZ 6/15, LEX nr 1767098; z dnia 14 lipca 2016 r., II UZ 22/16, LEX nr 2080525; z dnia 24

listopada 2017 r., III CZ 35/17, LEX nr 2459681). Sąd drugiej instancji na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. może zatem uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Ponadto w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przepis ten nie statuuje obowiązku, a jedynie możliwość rozstrzygnięcia kasatoryjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041; z dnia 13 listopada 2002 r., I CKN 1149/00, LEX nr 75293; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46). Sąd drugiej instancji może zatem przyjąć na siebie ciężar ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, a nawet przeprowadzenia tego postępowania w całości (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55).

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy jako podstawę wyroku kasatoryjnego powołał konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości co do istoty sprawy wskazując, że Sąd Rejonowy przeprowadził „niepełne, niemiarodajne do pretensji postępowanie dowodowe, które nie pozwala na uznanie, że pracodawca dokonał merytorycznej, obiektywnej i rzeczywistej oceny doboru pracowników do zwolnienia oraz nie odniósł się do wszystkich dowodów, na których *meriti*, oparł się wydając swoje orzeczenie”, a także nie poczynił ustaleń na potrzeby oceny, czy wypowiedzenie stosunku pracy powódce nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przez to stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Nie można więc uznać, że zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości skoro Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia, czy podane przez pozwanego kryteria doboru do zwolnienia dawały podstawy do przyjęcia, iż wypowiedzenie stosunku pracy było zasadne, a powódka nie kwestionowała zmian w planie nauczania. Niepełne postępowanie dowodowe nie uzasadnia wydania wyroku kasatoryjnego, skoro w modelu apelacji pełnej dodatkowych ustaleń powinien dokonać sąd odwoławczy. A zatem nie można podzielić zapatrywania Sądu Okręgowego, że konieczność odniesienia kryteriów doboru do zwolnienia do nauczycieli języka

niemieckiego przebywających na urloпах dla poratowania zdrowia oraz dokonanie ustaleń na potrzeby oceny, czy wypowiedzenie stosunku pracy powódce nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego powoduje konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości co do istoty sprawy. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że przesłanki uchylenia orzeczenia sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Nawet potrzeba znacznego uzupełnienia postępowania dowodowego nie może stanowić podstawy do wydania przez sąd drugiej instancji wyroku kasatoryjnego. Kierując się wykładnią językową jest pewne, że sąd drugiej instancji nabywa uprawnienia kasatoryjne wyłącznie wówczas, gdy w sprawie nie przeprowadzono postępowania dowodowego albo przeprowadzono dowody na okoliczności nieistotne w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2016 r., II CZ 110/15, LEX nr 2009506; z dnia 20 lutego 2015 r., V CZ 112/14, LEX nr 1677146; z dnia 21 października 2014 r., III PZ 9/14, LEX nr 1532750; z dnia 5 listopada 2013 r., II PZ 28/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 146 i powołane tam orzeczenia). Dodatkowo podkreślenia wymaga, że w obecnym stanie prawnym ze względu na przyjęty model apelacji pełnej, postępowanie przed sądem drugiej instancji stanowi kontynuację postępowania pierwszoinstancyjnego. A zatem usunięcie wadliwości lub uzupełnienie postępowania dowodowego, nawet w znacznym zakresie, bez względu na ich znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia, powinno nastąpić w drugoinstancyjnym - a nie ponowionym pierwszoinstancyjnym postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2013 r., III CZ 51/13, LEX nr 1422036 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Stąd nie uzasadnia uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji niewzięcie przez ten sąd pod rozagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy bowiem wszystkie tego rodzaju braki powinny być w systemie apelacji pełnej usuwane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2016 r., III UZ 7/16, LEX nr 2096153). A zatem wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń

prawa materialnego, czy też procesowego - poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości - nie uzasadniają uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II UZ 61/16, LEX nr 2188639).

Podsumowując powyższe nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że zachodzi w rozpoznawanej sprawie konieczność uchylenia wyroku Sądu Rejonowego z uwagi na potrzebę przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Tym bardziej, co podnosi skarżąca, że sprowadzałoby się przede wszystkim do przeprowadzenia dowodu z subsydiarnego przesłuchania stron. Postulat sprawności postępowania wymaga uzupełnienia postępowania dowodowego w niezbędnym do rozstrzygnięcia zakresie przez sąd drugiej instancji i nie uzasadnia uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W świetle powyższej argumentacji Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji postanowienia.