



Sygn. akt II PK 49/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa "J." Zakład Produkcyjno - Usługowy sp. jawna w K.
przeciwko J. M.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 22 września 2016 r., sygn. akt V Pa .../16,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania pozwanej
kosztami zastępstwa procesowego strony powodowej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w O. zasądził od
pозwanej J. M. na rzecz powoda „J.” tytułem odszkodowania kwotę 10.147,41 zł.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 22 września 2016 r. oddalił apelację
pозwanej od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że J. M. była zatrudniona w „J.” sp. j. począwszy od 17 lipca 2002 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku referenta do spraw handlu w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków pozwanej należała między innymi realizacja i nadzór nad procedurami KM, HACCP, GMP, KJ, „kontrola zadowolenia klienta”, znajomość instrukcji poruszania się po zakładzie, kontrola spedycji i przestrzegania założeń systemowych w zakresie transportu, rozliczanie kosztów transportu, fakturowanie wysyłek, udział w rejestracji cyklu produkcyjnego, „bezpośrednia odpowiedzialność przed KH” i konieczność wykonywania jego poleceń, znajomość i realizacja założeń polityki jakości, odpowiedzialność za kontakty z klientem. Pozwana swoje obowiązki pracownicze wykonywała w sposób należyty, ale miała wybuchowy charakter i zdarzało się, że była niemiła dla współpracowników oraz pracowników firm współpracujących ze strona powodową.

W maju 2013 r. J. M. powiadomiła pracodawcę, że jest w ciąży i po około miesiącu czasu zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, na których pozostawała już do końca okresu ciąży. W dniu 20 listopada 2013 r. J.M. urodziła syna i w związku z powyższym do 2 lutego 2015 r. była nieobecna w pracy. Pracodawca na stanowisko pozwanej przesunął z innego działu pracownicę D. K., która wykonywała obowiązki pozwanej w trakcie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Od lipca 2014 r. powodowa Spółka rozpoczęła współpracę z Centrum Dystrybucji sieci sklepów K. Do obsługi tego kontrahenta konieczna jest znajomość języka niemieckiego. Wcześniej powódka również współpracowała z tą siecią, ale przez W. Centrum Dystrybucyjne, w kontakcie z którym nie była wymagana znajomość języka niemieckiego. Po powrocie pozwanej do pracy pracodawca postanowił pozostawić w dziale handlu D. K., rozszerzając skład osobowy tego działu do trzech osób. J.M. powróciła do pracy na swoim dotychczasowym stanowisku pracy, jednakże pracodawca powierzył jej nieco inne zadania związane ze sprzedażą swoich produktów. Pracodawca powierzył jej do wykonania „program poprawy wykorzystania istniejących mocy produkcyjnych na linii mleka zagęszczonego słodzonego i masy kajmakowej”. J.M. była odpowiedzialna za wprowadzenie nowego produktu na rynek. Pracodawca polecił pozwanej, aby w

celu realizacji nałożonych zadań kontaktowała się z potencjalnymi klientami telefonicznie oraz osobiście. W związku z opieką nad małym dzieckiem, na prośbę pozwanej, pracodawca wyraził zgodę, aby J.M. pracowała głównie w siedzibie firmy i nie naciskał na osobiste kontakty z potencjalnymi klientami.

Pozwana po powrocie do pracy wykonywała pracę w tym samym miejscu, w którym pracowała przed urlopem macierzyńskim. Jedyną zmianą było wstawienie do pokoju dodatkowego biurka dla pozwanej, które stało przy ścianie. J.M. nie skarżyła się współpracownikom ani pracodawcy na nowe miejsce pracy ani na sposób umiejscowienia biurka w pokoju. Pozwana miała normalny kontakt ze współpracownikami.

J.M. była niezadowolona z nowego przydziału obowiązków i domagała się przydzielenia jej poprzednich zadań, które wykonywała na stanowisku referenta do spraw handlu przed urlopem macierzyńskim. W związku z niewyrażeniem na to zgody przez pracodawcę, pozwana zaczęła pracować mniej wydajnie, „słabiej” wykonywała swoje obowiązki pracownicze, lekceważyła polecenia przełożonych. Pracodawca, mając na uwadze postawę pozwanej, przeprowadzał z nią rozmowy dyscyplinujące, a w związku z brakiem poprawy pozbawił ją premii uznaniowej za sierpień i wrzesień 2015 r., co doprowadziło do obniżenia zarobków pozwanej.

W dniu 10 sierpnia 2015 r. pracodawca sporządził formularz oceny pozwanej. Wskazano w nim, że pozwana nie spełnia oczekiwań w zakresie „orientacji na klienta”, „nastawienia na zysk i rozwój firmy”, „kierowania przez delegowanie, podejmowania decyzji”, komunikacji i relacji międzyludzkich. Oceniono, że pozwana sprawuje się znacznie poniżej oczekiwań, nie osiąga celów sprzedaży masy kajmakowej. Budowa sieci sprzedaży przez pozwaną została oceniona na słabą. Podniesiono także brak chęci wyjazdów w celu bezpośredniego kontaktu z odbiorcą i szukania nowych odbiorców. J.M. nie zgodziła się ze swoją oceną.

Pismem z dnia 16 sierpnia 2015 r. pozwana zwróciła się do pracodawcy o zmianę stanowiska pracy i dopuszczenie do pracy na poprzednim stanowisku oraz o wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę. W odpowiedzi pracodawca wskazał, że nie zmienił pozwanej stanowiska pracy, a jedynie zmianie uległ zakres produktów, za których sprzedaż jest ona odpowiedzialna. Strona powodowa podniosła, że powrót pozwanej do poprzedniego zakresu obsługiwanych produktów

nie jest możliwy z uwagi na brak znajomości języka niemieckiego. W zakresie wynagrodzenia pracodawca wskazał, że nie zostało ono zmienione, a jego wysokość wynika z wartości premii uznaniowej uzależnionej od osiągniętych wyników sprzedaży i indywidualnego zaangażowania w realizację obowiązków.

Pozwana w dniu 5 października 2015 r., oświadczeniem z dnia 18 września 2015 r., rozwiązała z powodową Spółką umowę o pracę w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, a w szczególności stosowanie mobbingu w miejscu pracy, naruszenie dóbr osobistych, nierówne traktowanie w zatrudnieniu i dyskryminacji, co spowodowało rozstrój zdrowia pozwanej, a ponadto bezpodstawne zaniżenie wynagrodzenia za okres od wznowienia zatrudnienia po urlopie rodzicielskim do dnia rozwiązania umowy o pracę. Wniosła również o wypłatę należności wskazanych w piśmie z dnia 16 sierpnia 2015 r. oraz o zapłatę odszkodowania.

Pracodawca w dniu 5 października 2015 r. wydał pozwanej świadectwo pracy. J.M. pismem z dnia 7 października 2015 r. zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy oraz o ustosunkowanie się do wypłacenia pozwanej odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Pismem z dnia 8 października 2015 r. pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy oraz odmówił wypłaty pozwanej odszkodowania, gdyż jego zdaniem nastąpiło ono z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

W dniu 9 października 2015 r. pozwana podpisała umowę o pracę na zastępstwo na stanowisku Referenta w Referacie [...] w Urzędzie Miasta O.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że pozwana w uzasadnieniu swojego oświadczenia postawiła pracodawcy szereg zarzutów, w tym stosowanie mobbingu, naruszenie jej dóbr osobistych, nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu, zarzuty te nie zostały jednak w żaden sposób skonkretyzowane. Najbardziej konkretny wydawał się zarzut bezpodstawnego zaniżania wynagrodzenia w okresie od powrotu pozwanej do pracy po urlopie rodzicielskim do rozwiązania umowy o pracę. Podkreślił, że obowiązek określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pracownika ma nie tylko formalne znaczenie, gdyż ma on na celu umożliwienie pracodawcy zapoznania się z podstawami decyzji

strony rozwiązującej umowę i umożliwienie podjęcia ewentualnych kroków w obronie swoich interesów. Jednocześnie wskazana przyczyna wyznacza zakres badania przez sąd zasadności oświadczenia pracownika. Sąd zajął stanowisko, że brak skonkretyzowania takiej przyczyny *de facto* uniemożliwia prawidłową ocenę zasadności działania pracownika. Nawet gdyby jednak przyjąć, że pracownik może konkretyzować i uzupełniać przyczyny rozwiązania umowy dopiero w toku procesu sądowego, to w takiej sytuacji powinien wykazać, że istotnie pod niekonkretnie określonymi w oświadczeniu pracownika przyczynami kryją się konkretne okoliczności, które były rzeczywistą przyczyną podjętej poprzez pracownika decyzji i jednocześnie mogły być one kwalifikowane jako ciężkie naruszenia obowiązków przez pracodawcę w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. Sąd zatem uznał, że to na pozwanej spoczywał obowiązek wykazania, że pracodawca stosował wobec niej mobbing, naruszał jej dobra osobiste, dyskryminował ją w zatrudnieniu, bezpodstawnie zaniżał wynagrodzenie, na czym konkretnie polegały tak kwalifikowane przez nią naruszenia, a także że to te właśnie naruszenia stanowiły przyczynę rozwiązania przez nią umowy o pracę i zarazem czyniły jej działanie zasadnym. Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że pozwana temu obowiązkowi nie sprostała.

Jeżeli chodzi o zarzuty nierównego traktowania/dyskryminacji w zatrudnieniu oraz naruszenia jej dóbr osobistych przez pracodawcę, Sąd Okręgowy uznał. Że pozwana nie tylko nie skonkretyzowała ich w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, ale również nie potrafiła tego dokonać w toku procesu, trudno było zatem oczekiwać, by strona powodowa szczegółowo odnosiła się do tych zarzutów i udowadniała okoliczności mające im ewentualnie zaprzeczyć.

Sąd podkreślił, że w odniesieniu do zarzutu mobbingu pozwana dopiero w toku dalszego postępowania podawała bardziej konkretne przykłady działań mobbingowych, takie jak konieczność komunikowania się z osobami jej przychylnymi za pomocą karteczek w obawie przed represjami ze strony pracodawcy, przydzielenie jej biurka stojącego pod ścianą, tak że musiała siedzieć tyłem do pozostałych osób pracujących w pomieszczeniu, niewłaściwe zachowanie wobec niej bezpośredniej przełożonej. Sąd drugiej instancji w pełni zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji, że także w tym zakresie materiał dowodowy nie

pozwała na uznanie twierdzeń pozwanej co do stosowania wobec niej mobbingu za wiarygodne. Podkreślił, że Sąd pierwszej instancji, że zarzuty dotyczące niewłaściwego, zdaniem pozwanej, zachowania jej przełożonej, pojawiły się dopiero w końcowej fazie procesu, w zeznaniach pozwanej, pomimo że wcześniej przeprowadzane były dowody mogące teoretycznie potwierdzać te zarzuty lub im zaprzeczać. W sprawie była przesłuchiwana w charakterze świadka przełożona pozwanej, jednak wówczas takie zarzuty nie były przez pozwaną podnoszone. Sąd Rejonowy był w takiej sytuacji w pełni uprawniony do oceny, że zeznania pozwanej są niewiarygodne, przy czym w dużej części raczej ogólne, nieznajdujące potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy.

Odnosząc się do kwestii związanych z powierzonym pozwanej po urlopie macierzyńskim stanowiskiem pracy, Sąd wskazał, że również w tym zakresie podzielił ustalenia i ocenę Sądu pierwszej instancji. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż po powrocie z urlopu macierzyńskiego pozwanej zostało przydzielone to samo stanowisko pracy referenta do spraw handlu, chociaż modyfikacji uległ jej zakres obowiązków. W ocenie Sądu, zmiana zakresu obowiązków nie jest w tym wypadku równoznaczna ze zmianą stanowiska pracy, nie sposób jej też uznać za nieuprawnioną. Zasada jest, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracownik powinien być dopuszczony do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Wskazanie, że powinno być to stanowisko dotychczasowe, nie oznacza, że pracownikowi muszą być powierzone dokładnie takie same czynności, jakie wykonywał przed urlopem i w tym samym pomieszczeniu. Chodzi natomiast o zachowanie charakteru pracy związanej z danym stanowiskiem, analogicznych warunków pracy. Zmiana rodzaju konkretnych produktów, jakimi ma zajmować się referent do spraw handlowych czy też obsługiwanych klientów, nie jest zmianą na tyle radykalną, by można mówić o zmianie stanowiska pracy. Sąd zwrócił uwagę, że zmiana ta miała także związek z tym, że w czasie urlopu pozwanej u pracodawcy zaszły zmiany, które wpłynęły także na zmianę funkcjonowania działu, w którym pracowała powódka, zmienił się

sposób współpracy z jednym z ważnych klientów, pracodawca zwiększył obsadę działu o jedną osobę. Pracodawca był uprawniony do wprowadzania takich zmian, które były niezbędne z punktu widzenia jego interesów i zapewniały odpowiednią współpracę z klientami i w związku z tym mógł także dostosować zakresy obowiązków poszczególnych pracowników do swoich potrzeb, oceniając, który z pracowników ma najlepsze predyspozycje do wykonywania konkretnych obowiązków. Trudno też zarzucać stronie powodowej, że podczas nieobecności pozwanej skierował do pracy w dziale inną pracownicę, która miała ją zastępować, a następnie, oceniając istniejące potrzeby, zdecydował się na zwiększenie liczby pracowników działu. Nie ma żadnych przesłanek do przyjęcia, by zmiany te zostały wprowadzone tylko z tego względu, by wyizolować pozwaną z zespołu pracowników, względnie sprowokować ją do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji wskazał także, że zasada, iż pracownik po powrocie z urlopu macierzyńskiego winien otrzymywać wynagrodzenie co najmniej takie samo jak przed urlopem, nie oznacza, że pracodawca nie może w przewidzianych prawem wypadkach obniżać tego wynagrodzenia. Zasada ta dotyczy bowiem zachowania warunków wynagradzania, co nie zawsze jest równoznaczne o wypłacaniem identycznych kwot. Jeżeli w skład wynagrodzenia pracownika przed urlopem wchodził składnik, którego wypłata była uzależniona od spełnienia określonych warunków, to po powrocie z urlopu pracownik nadal powinien taki składnik wynagrodzenia otrzymywać, o ile warunki te spełnia. W wypadku składnika wynagrodzenia, którego wypłata jest uzależniona od uznania pracodawcy, sam fakt jego niewypłacenia w danym okresie nie może automatycznie być traktowany jako naruszenie wskazanej wyżej zasady, skoro bowiem składnik ten zależał od uznania pracodawcy, to pracodawca zarówno przed urlopem macierzyńskim pracownika, jak i po powrocie pracownika z urlopu może stosownie do okoliczności, przyznawać ten składnik wynagrodzenia według własnego uznania. Zdaniem Sądu, o bezprawnym pozbawieniu pracownika części wynagrodzenia obejmującej tego rodzaju składnik można byłoby mówić jedynie wówczas, gdyby działania pracodawcy nosiły znamiona dyskryminowania pracownika, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Obowiązujący u strony powodowej regulamin wynagradzania nie określał szczegółowo zasad przyznawania premii uznaniowej, był więc nagrodą

uzależnioną od uznania pracodawcy. Pozwana nie została pozbawiona możliwości otrzymywania premii uznaniowej i rzeczywiście ją otrzymywała - za wyjątkiem sierpnia i września 2015 r., przy czym wysokość tej premii nie odbiegała zasadniczo od wysokości premii drugiego pracownika zatrudnionego na analogicznym stanowisku (z reguły była wyższa, raz nieco niższa). Pracodawca przedstawił motywy nieprzyznania premii za sierpień i wrzesień 2015 r., wskazując na pogorszenie się jakości i wydajności pracy pozwanej, co potwierdził przedstawionymi dowodami. Sąd wytknął również, że pozwana nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że wynagrodzenie zostało obniżone także w stosunku do innych składników wynagrodzenia.

Z powyższych względów Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do negowania prawidłowości dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji również poczynionych na jej podstawie ustaleń. Podkreślił, że apelacja pozwanej, pomimo obszerności przedstawionych w niej zarzutów nie zawiera przekonującej argumentacji, która mogłaby taką ocenę podważać, a jedynie własną wersję oceny materiału dowodowego i to bazującą częściowo na dowodach, które nie były zgłaszane na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uzupełniania materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym, gdyż dowody, na które powołuje się pozwana w apelacji, mogły być przez nią powołane wcześniej, tym bardziej, że to na niej spoczywał ciężar udowodnienia, że w ogóle doszło do zaniżania jej wynagrodzenia oraz że doznała rozstroju zdrowia w związku z bezprawnymi działaniami pracodawcy, mobbingiem, nierównym traktowaniem naruszeniem jej dóbr osobistych. Stwierdził, że niniejsza sprawa nie jest sprawą o roszczenia z tytułu dyskryminacji pracownika w sferze płacowej lub innej. W sprawach roszczenia z tytułu dyskryminacji pracownika ciężar dowodu jest „odwrócony”, ale i wówczas pracownik musi co najmniej wskazać konkretne fakty mogące wskazywać na istnienie dyskryminacji, samo stwierdzenie, że jest dyskryminowany, nie jest wystarczające. Pozwana wskazywała jedynie na bezpodstawne zaniżanie jej wynagrodzenia po powrocie z urlopu rodzicielskiego, co w szczególności miało dotyczyć premii uznaniowej, przy czym był to zarzut odrębny od zarzutu dyskryminacji i nierównego traktowania. Sąd uznał za

niezasadną argumentację przytoczoną na uzasadnienie zgłoszenia dopiero w apelacji dowodów mających potwierdzać, że w wyniku działań pracodawcy - mobbingu i dyskryminowania - pozwana doznała rozstroju zdrowia, wskazując, że kwestia ta z pewnością nie była bezsporna między stronami.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 oraz art. 228 w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w O. bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane; art. 381 w związku z art. 382 oraz art. 368 § 1 ust. 4 k.p.c. i art. art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., przez ich błędne zastosowanie przejawiające się w pominięciu zgłoszonego w apelacji wniosku dowodowego, braku konfrontacji treści tego dowodu z dowodami zgromadzonymi w sprawie. Zarzucono także naruszenie prawa materialnego: art. 55 § 1¹ k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w przyjęciu, że nie zaistniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; art. 61¹ k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w przyjęciu, że rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów, a co za tym idzie, zachodzą przesłanki do zasądzenia odszkodowania na rzecz strony powodowej; ewentualnie art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie to na pracowniku spoczywał ciężar dowodu w zakresie udowodnienia zarzutu dyskryminacji pozwanej przez pracodawcę, podczas gdy w sprawach z zakresu dyskryminacji ciężar dowodu przerzucony zostaje na pracodawcę i nie ma znaczenia, że niniejsza sprawa nie jest *stricte* sprawą o roszczenia z tytułu dyskryminacji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533; z dnia 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287). Skarżąca, powołując wyroki Sądu Najwyższego (z dnia 6 lutego 2002 r., VI CKN 741/00, LEX nr 424457 oraz z dnia 26 września 1997 r., II UKN 262/97, OSNAPIUS 1998 nr 14, poz. 433), nie dostrzega, że zapadły one w innym stanie prawnym, a mianowicie na podstawie przepisów postępowania obowiązujących przed dniem 6 lutego 2005 r. (ustawą z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego. oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98, uchylono rozdział 1¹ w dziale V tytułu VI księgi pierwszej części pierwszej - Kasacja, i dodano tytule VI księgi pierwszej części pierwszej w dział Va - Skarga kasacyjna). Poprzednie przepisy dotyczące kasacji nie zawierały odpowiednika art. 398³ § 3 k.p.c. Po wskazanej nowelizacji zarzuty dotyczące uchybień sądu odwoławczego odnoszące się do ustalenia faktów i oceny dowodów zostały wyłączone (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2005 r., V CK 342/05, LEX nr 186755).

W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288). Sąd Najwyższy uznaje też, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541, z dnia 24 marca 2010 r., V CSK 296/09, M. Pr. Bank. 2012 nr 4, s. 19; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029).

Nie jest zatem zasadny zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. motywowany tym, że Sąd drugiej instancji ograniczył się do przyjęcia za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji, co zdaniem skarżącej ma świadczyć o „naruszeniu wymogów przeprowadzenia wnikliwej oceny materiału dowodowego”.

Nie ma również uzasadnienia zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z naruszeniem tego przepisu mamy do czynienia wtedy, gdy sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego, orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji

albo oparł swoje merytoryczne orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217, z dnia 8 czerwca 2000 r., V CKN 1237/00, LEX nr 52389 z dnia 26 października 2000 r., II CKN 302/00, LEX nr 533919; z dnia 23 sierpnia 2001 r., II CKN 87/99, niepublikowany, z dnia 23 października 2007 r., II CSK 309/07, LEX nr 368455, z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372, z dnia 14 kwietnia 1999 r., II UKN 559/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 442 (notka), z dnia 19 grudnia 2000 r., II UKN 152/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 393, z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 229/04, niepublikowany). W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ogóle nie przeprowadzał uzupełniającego postępowania dowodowego i oparł się na materiale dowodowym zebrany wyłącznie przed Sądem pierwszej instancji. Z tego punktu widzenia nie można twierdzić, że Sąd odwoławczy nie uwzględnił jakiegś części materiału dowodowego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2011 r., I CSK 672/10, LEX nr 1102839).

Jeśli zaś chodzi o zarzut naruszenia art. 381 k.p.c. podnoszony w związku z oddaleniem zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym wniosków dowodowych, to należy przypomnieć, że naruszenie przepisów postępowania podlega ocenie kasacyjnej uwzględniającej treść art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., który za uzasadnioną podstawę kasacyjną uznaje tylko takie naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Skarżący więc musi wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436).

Skarżąca, kwestionując oddalenie wniosków o przeprowadzenie dowodu z wydruków bankowych przelewów wynagrodzeń - na okoliczność, że jej wynagrodzenie po powrocie z urlopu rodzicielskiego uległo obniżeniu oraz z historii

choroby pozwanej - na okoliczność doznania przez nią rozstroju zdrowia, nie podejmuje jakiejkolwiek próby wykazania, że dowody te miały istotne znaczenie w sprawie. Co więcej, podkreśla jedynie, że Sąd drugiej instancji uznał je za spóźnione i nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, nie przeciwstawiając temu stanowisku argumentacji, z której płynęłyby przeciwne wnioski.

W tym kontekście nie sposób też nie zauważyć, że Sąd drugiej instancji, badając zarzuty stawiane przez pozwaną, uzasadniające rozwiązanie ze stroną powodową umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., nie oparł swojego rozstrzygnięcia na konkluzji, że wynagrodzenie powódki nie było niższe niż przed urlopem rodzicielskim. Zasadnicza argumentacja, w której nie dopatrzono się dyskryminacyjnego obniżenia wynagrodzenia (ewentualnie rozumianego jako przejaw mobbingu) sprowadzała się do porównania wysokości premii uznaniowej przyznawanej pozwanej po powrocie do pracy z wysokością tej premii, jaką otrzymywali w analogicznym okresie pozostali pracownicy tego samego działu oraz do stwierdzenia, że nieprzyznanie tej premii pozwanej w dwóch miesiącach wynikało z negatywnej oceny wyników jej pracy. Stąd, jeśli nawet pozwana przed urlopem otrzymywała wyższe premie uznaniowe, uzasadniony jest wniosek, że nie było podstaw do przypisywania tej okoliczności znamion praktyki mobbingowej czy dyskryminacyjnej. Sąd drugiej instancji zarzucił natomiast pozwanej, że przed Sądem pierwszej instancji nie przejawiała żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że wynagrodzenie zostało obniżone także w stosunku do innych (niż premia uznaniowa) składników wynagrodzenia, a skarga kasacyjna nie zawiera żadnej argumentacji wskazującej, że tę właśnie okoliczność potwierdzają przelewy bankowe wynagrodzeń. Nie został więc wykazany wpływ zarzucanego naruszenia art. 381 k.p.c. na wynik sprawy. Jeśli zaś chodzi o wniosek dowodowy na okoliczność rozstroju zdrowia na skutek mobbingu, to istotnie był on spóźniony, gdyż - wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji - okoliczność ta nie była przyznana przez stronę pozwaną. Strona pozwana kwestionowała twierdzenia pozwanej, że stosowany był wobec niej mobbing, co wyklucza przyznanie faktu, że pozwana z powodu mobbingu doznała rozstroju zdrowia. Jeśli zatem historia choroby miała być dowodem na istnienie mobbingu w miejscu pracy, to potrzeba powołania się na ten dokument istniała już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji.

Jeśli zaś chodzi o zarzut błędnego przyjęcia, że w niniejszej sprawie to na pracowniku spoczywał ciężar w zakresie udowodnienia zarzutu dyskryminacji powiązany z zarzutem naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., to przypomnieć należy, że przedmiotem niniejszej sprawy jest roszczenie pracodawcy wobec pracownika oparte na art. 61¹ k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zdanie drugie k.p. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310 oraz z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: a) faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; b) faktów tamujących oraz niweczających powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Według najbardziej podstawowej zasady, powoda obciąża dowód faktów prawotwórczych (z których wywodzi skutki prawne). W procesie cywilnym zdarza się jednak, że dowodzenie przesłanek żądania bywa niezwykle trudne, a nawet niemożliwe ze względu na brak dowodów, brak wiedzy strony itp. Dotyczy to w szczególności tzw. faktów negatywnych, które mogą być dowodzone za pomocą wykazania faktów pozytywnych przeciwnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., II CKN 1194/00, LexPolonica nr 388285).

W procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. nie jest możliwe obarczenie pracodawcy *prima facie* niewykonalnym obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych (niedopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika), jeśli pracownik nie skonkretyzuje

okoliczności faktycznych, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód (art. 6 k.c.), że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, albo też że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego. Nie wystarczy zatem hasłowe odwołanie się do np. dyskryminacji, mobbingu czy naruszenia dóbr osobistych, aby uruchomić obowiązek dowodowy pracodawcy, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych faktów stanowiących przejaw tych zakazanych praktyk. Taka jest też wymowa wyroku Sądu drugiej instancji, który przyjął, że pozwana nie sprostowała obowiązkowi przytoczenia (skonkretyzowania) okoliczności stanowiących przejaw dyskryminacji/nierównego traktowania, poza wskazaniem na otrzymywanie niższego niż przed urlopem wynagrodzenia. Co zaś do innych okoliczności związanych z mobbingiem czy naruszaniem dóbr osobistych, to wskazywane okoliczności (usytuowanie biurka w pokoju, konieczność komunikowania się z osobami jej przychylnymi za pomocą karteczek w obawie przed represjami ze strony pracodawcy, niewłaściwe odnoszenie się przełożonej do pozwanej) zostały ocenione na podstawie przeprowadzonych dowodów, a ocena ta doprowadziła do negatywnego dla pozwanej wniosku.

Trzeba pamiętać, że zasada przewidziana w art. 6 k.c. dotyczy jedynie negatywnych skutków związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (aspekt materialnoprawny rozkładu ciężaru dowodu); poza jego dyspozycją pozostaje natomiast aspekt procesowy, w tym między innymi kwestia, czy strona wywiązała się z obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodzi określone skutki prawne. Ciężar udowodnienia (*onus probandi*) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) - z braku dowodów - wyjaśnić stanu faktycznego sprawy zgodnie z twierdzeniami strony obciążonej obowiązkiem ich dowodzenia. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. W tym wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego „rozłożenia ciężaru dowodowego”. W niniejszej sprawie

stanowisko Sądu drugiej instancji o nieuzasadnionym rozwiązaniu przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.c. było wynikiem oceny wszystkich przeprowadzonych dowodów dotyczących wskazanych przez pozwaną okoliczności, które w jej ocenie stanowiły przejawy dyskryminacji, mobbingu i naruszania jej dóbr osobistych.

Przechodząc do kolejnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, stwierdzić należy, że w sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązeki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki. Wobec niepodważenia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, z której wynika, że nie potwierdziły się zarzuty stawiane pracodawcy w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, subsumcja ustalonego stanu faktycznego pod normy art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. jest prawidłowa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 102 k.p.c.

kc