

Sygn. akt I PK 134/19

POSTANOWIENIE

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko Sądowi Okręgowemu w K.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8 listopada 2018 r., sygn. akt VI Pa (...) Sąd Okręgowy w B. w sprawie z powództwa A. P. przeciwko Sądowi Okręgowemu w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w wyniku apelacji powódki, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z 4 lipca 2018 r., sygn. akt V P (...), w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pozostałym zakresie apelację oddalił i obciążył powódkę kosztami postępowania apelacyjnego.

Pozwem wniesionym do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. przeciwko Sądowi Okręgowemu w K. A. P. żądała uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku gdy upłynie okres

wypowiedzenia umowy o pracę, o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo A. P. zarzuciła stronie pozwanej, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem i nieuzasadnione oraz pozostaje w sprzeczności z zasadą ochrony trwałości stosunku pracy, ponieważ nastąpiło w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy - niezdolności do pracy spowodowanej chorobą - a nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniosła również, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w świetle długoletniego stażu pracy powódki i dotychczasowego jej przebiegu, gdyż powołane na uzasadnienie wypowiedzenia przyczyny bądź nie zostały wykazane, a jedynie wskazane bez podania konkretnych zarzutów, albo powody te są zbyt ogólne i pozorne, co wyklucza zrozumienie przez osobę której złożono wypowiedzenie. Ponadto wskazała, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są niekonkretne tj. zostały podane w taki sposób, iż nie jest możliwe ustalenie ich istnienia i zasadności oraz umożliwienie pracownikowi obrony przed stawianymi zarzutami. Podniosła, że nie wskazano konkretnych zdarzeń czy okoliczności je uzasadniających. W dalszej części powództwa wskazała ona na okoliczności wypowiedzenia jej umowy o pracę, świadczące jej zdaniem o zasadności powództwa.

W odpowiedzi na pozew Sąd Okręgowy w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa radcy prawnego. Z ostrożności procesowej, w razie ustalenia przez Sąd, że wypowiedzenie zostało złożone z naruszeniem prawa lub było nieuzasadnione, pozwany wniósł o nieuwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany przyznał, że pismem z 7 stycznia 2016 r., odebrany przez powódkę 8 stycznia 2016 r., wypowiedział jej umowę o pracę z 17 maja 2010 r. Podniósł, że powódka pracownika oddziału kadr powiadomiła w dniu 5 stycznia 2016 r., że ze zwolnienia będzie korzystała do dnia

7 stycznia 2016 r., a pismem z 6 stycznia 2016 r., które wpłynęło do pozwanego 7 stycznia 2016 r., powiadomiła, że stawia się u pozwanego 8 stycznia 2016 r. co umożliwi zrealizowanie zamiaru wypowiedzenia jej umowy o pracę, jednocześnie zwracając się o udzielenie w okresie wypowiedzenia zwolnienia na poszukiwanie pracy w wymiarze 3 dni i udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego. Powódka stawiała się u pozwanego w dniu 8 stycznia 2016 r. odbierając wypowiedzenie umowy o pracę oraz skierowanie do lekarza medycyny pracy, ale nie poinformowała pracownika oddziału kadr, że w dniu poprzednim otrzymała zwolnienie od pracy na kolejne dni tj. 8-10 stycznia 2016 r., ani nie uczyniła tego wracając do kierownika działu kadr później aby odebrać zatwierdzenie urlopu. Zwolnienie wpłynęło do pozwanego dopiero w dniu 11 stycznia 2016 r. i pozwany skierował wtedy do powódki pismo w którym opisał, że wypowiedzenie w świetle tych okoliczności nie narusza art. 41 k.p. Pozwany podniósł, iż opisane zachowanie powódki było irracjonalne i celowo nie poinformowała pracodawcy o przyczynie swojej dalszej nieobecności w pracy. Powódka wskazywała nieprawdę, że w dniu 8 stycznia 2016 r. przypadkowo znalazła się w siedzibie pozwanego, co dowodzi jej pismo z 6 stycznia 2016 r. i próbuje wykreować korzystny dla siebie stan faktyczny w celu wykazania prawidłowości swojego zachowania. Nieprawdą również było według pozwanego, że pracownica kadr oznajmiła powódce, że ze względu na długotrwałą nieobecność nie będzie zwolnienia jej z pracy i nieprawdą jest, że nikt nie chciał przyjąć informacji o jej niezdolności do pracy w formie ustnej. Pozwany podniósł w związku z tym, że powódka w dniu 8 stycznia 2016 r. wyrażała gotowość do pracy stawiając się po skierowanie na badania lekarskie, nie informowała o niezdolności do pracy i zwolnienie lekarskie nadała na pocztę dopiero o godz. 10.01, a u pozwanego była ok. 8 rano, wobec tego nie sposób doszukać się naruszenia art. 41 k.p. przez pracodawcę.

Ponadto przyczyny wypowiedzenia były w ocenie pozwanego prawdziwe, konkretne i rzeczywiste. Powódka nie wykazywała się odpowiednią skutecznością i efektywnością w wykonywaniu powierzonych zadań, zrozumieniem instytucji asystenta sędziego i sposobu wykonywania czynności przez asystentów sędziów, a także brakiem prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem. Pozwany wskazał na nieprawidłowe relacje powódki z sędziami na rzecz których

miała wykonywać projekty orzeczeń, którzy w większości nie chcieli w związku z tym z nią współpracować oraz że wielokrotne przenoszenie powódki z wydziałów do innych wynikało z oceny jej pracy na średnim poziomie już w 2013 r. (a od 2014 r. negatywnie oceniano jej pracę) oraz wynikało z wniosków samej powódki o przeniesienie. Podniósł, że powódka nie spełniała oczekiwań co do sposobu sporządzania tych projektów, same projekty były mało przydatne oraz powódka cechowała się małą samodzielnością w działaniu. Pozwany przytoczył zarzuty kilku sędziów współpracujących z powódką i stawiane jej zarzuty w związku z wykonywaniem pracy, m.in. brak dostatecznej wiedzy z zakresu cywilnego prawa materialnego i procesowego, brak umiejętności współpracy w zespole, nieefektywność pracy, trudną współpracę i nieprzyjmowanie krytyki względem swojej pracy, konieczność poświęcenia znacznej ilości czasu na poprawę jej projektów, brak samodzielności i sumienności, sporządzanie rozwlekłych projektów, nieprawidłowe planowanie i organizowanie pracy, manifestowanie niezadowolenia poza wydziałem, brak decyzyjności, brak poprawy po upływie roku od poprzedniej negatywnej oceny pracy.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 4 lipca 2018 r., sygn. akt V P (...) oddalił powództwo A. P. i zasądził od niej na rzecz strony pozwanej 1.312,81 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od tego wyroku wniosła powódka, zarzucając liczne błędy w ustaleniach faktycznych, nierozpoznanie istoty sprawy, nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego w całości oraz naruszenie art. 45 k.p. w zw. z art. 41 k.p. i art. 47 k.p.; art. 8 k.p.; art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.; art. 227 k.p.c., w zw. z art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c., i art. 203 § 3 zd. 2 i § 6 k.p.c.; art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 316 § 1 k.p.c.; art. 230 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c.; art. 158 § 1 k.p.c., w zw. z art. 158 § 1¹ k.p.c.; art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c. i art. 11 k.p.c.; art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 220 k.p.c.; art. 98 § 1, § 2 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 z późno zm.) w brzmieniu

obowiązującym na dzień wniesienia powództwa, przed zmianą wchodzącą w życie od dnia 27 października 2016 r. i § 2 pkt 1a rozporządzenia Ministra infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. z dnia 26 marca 2002 r.) oraz w zw. z zarządzeniem Prezesa Sądu Rejonowego w B. z dnia 12 marca 2017 r. nr (...).

Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja powódki zasługiwała na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, uznając, że skarżąca nie przedstawiła przekonującej argumentacji, która uzasadniałaby zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy wskazał ponadto, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji wyjaśniło wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy kwestie i nie wymagało ono uzupełnienia.

Rozpoznając w trybie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu Rejonowego dotyczące sprostowania protokołów rozpraw oraz zarządzeń Przewodniczącego dotyczących uchylenia określonych pytań zadanych przez powódkę świadkom, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do ich zakwestionowania. Rozstrzygnięcia te były zasadne, adekwatne do okoliczności faktycznych i norm prawa. Przepis art. 157 § 1 i art. 158 § 1 i 2 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że protokół rozprawy powinien obejmować szczegółowe opisanie wywodów stron, wszystkich oświadczeń i twierdzeń w ich dosłownym i szczegółowym brzmieniu. Protokół pisemny winien zawierać streszczenie wyników postępowania dowodowego. Należy podkreślić, że protokół stanowi dokument sprawozdawczy, nie stanowi on przetranskrybowanego stenogramu przebiegu rozprawy. Ma on na celu zapisanie treści postępowania bez zniekształcenia wypowiedzi, ale z założenia jest forma skrótową. W niniejszej sprawie niewątpliwie protokoły oddają rzeczywisty przebieg rozprawy i nie zmienia tego okoliczność, iż nie zostały w nich zawarte wszystkie słowa wypowiedziane w toku rozpraw.

Brak jest również podstaw do kwestionowania postanowienia dotyczącego oddalenia wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. W szczególności nie istnieje możliwość przeprowadzenia w niniejszej sprawie dowodu z nagrań na płytach CD wraz z transkrypcjami dotyczącymi rozmów z sędziami utrwalonymi bez ich zgody. W tym zakresie Sąd Okręgowy uznał, że wyrażone w art.49 Konstytucji RP prawo do ochrony tajemnicy komunikowania się jak również takie prawa jak dobra osobiste, prawo do prywatności, wolności przemawiają za uznaniem dowodów z podstępnie nagranej rozmowy za niedopuszczalne. Te konstytucyjnie zagwarantowane prawa wyprzedzają interes strony w postępowaniu cywilnym, wobec czego Sąd nie widzi podstaw do przeprowadzenia dowodów z tych materiałów. Charakter niniejszej sprawy nie uzasadnia wykorzystania tego typu dowodów w procesie. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że sporne okoliczności w zakresie przyczyn formalnych i merytorycznych wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały wykazane dokumentami, zeznaniami świadków oraz zeznaniami samej powódki.

Brak było również podstaw do dopuszczenia dowodu z zeznań szeregu osób zawnioskowanych przez powódkę, które nie współpracowały z powódką, zatem nie mają bezpośrednich wiadomości dotyczących przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Nie było potrzeby przeprowadzenia dowodów z projektów sporządzonych orzeczeń i uzasadnień sporządzonych w Wydziale XI Ubezpieczeń Społecznych oraz w Wydziale IV Cywilnym Odwoławczym Sądu Okręgowego w K. jak również innych projektów sporządzonych przez powódkę dla sędziów, z którymi współpracowała i porównanie ich z wersjami ostatecznymi sędziów, z notatek i z zeszytów (dziennika) sporządzonych przez powódkę, z dokumentów pozwanego regulujących proces dokonywania ocen, artykułów prasowych, z zarządzenia sędziego Sądu Rejonowego w K. , z pisma Wiceprzewodniczącego Klubu Parlamentarnego (...) – B. S. i pisma Kancelarii Prezydenta RP, z wykazu uchybień formalnych przeprowadzanych procedur ocen okresowych w latach 2013, 2014, 2015, z oceny przebiegu pracy powódki w 2011 r. w związku z wnioskiem o powołanie na stanowisko sędziowskie, z protokołów przesłuchań świadków zeznających przez tutejszym sądem i Sądem Rejonowy w C. w sprawie VII P (...), z

opinii biegłego grafologa na okoliczność autentyczności dokumentacji postępowania antymobbingowego, z kopii notatek SSO M. S. G., z konspektu sporządzonego przez innego asystenta, z dokumentacji konkursu na stanowisku asystenta dotyczącej asystent K. M., z zaświadczenia o ukończeniu przez powódkę aplikacji, z kopii obrazka Matki Boskiej Ostrobramskiej, z dokumentacji medycznej powódki dotyczącej usprawiedliwienia jej nieobecności w pracy, jak również kart urlopowych. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż przeprowadzenie wskazanych wyżej dowodów były zbędne, bądź okoliczności sporne w sprawie zostały wykazane w drodze innych dowodów.

Brak było również uzasadnienia dla dopuszczenia dowodu z przesłuchania w charakterze strony obecnego Prezesa Sądu Okręgowego w K. z uwagi na brak wiadomości na temat okoliczności związanych z przedmiotem sprawy.

Niezrozumiały w ocenie Sądu drugiej instancji był zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. Zawieszenie postępowania jest w tym wypadku fakultatywne, a nadto Sąd Rejonowy we własnym zakresie dokonywał ustaleń w zakresie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wskazał, że uzasadnienie Sądu pierwszej instancji zawiera wszystkie konieczne elementy, o których mowa w art. 328§ 2 k.p.c., w szczególności Sąd przytoczył ustalenia faktyczne, dowody, na których się oparł, wskazał przyczyny, dla których niektóre wnioski dowodowe powódki oddalił, przytoczył podstawę prawną rozstrzygnięcia.

W zakresie zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd drugiej instancji ocenił, że strona pozwana dopełniła wymogi formalne wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Sąd Okręgowy w przyjął, iż zachowanie powódki stwierdzone w niniejszej sprawie nie zasługuje na ochronę. Sekwencja zdarzeń wskazywała na to, iż powódka w dniu 8 stycznia 2016 r. zgłosiła gotowość do świadczenia pracy. Pracodawca skierował ją w tej sytuacji do lekarza medycyny pracy celem stwierdzenia zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku jednocześnie wręczając jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd podkreślił, że powódka pracowała na stanowisku asystenta około 10 lat, zdała egzamin sędziowski, jest wpisana na listę radców prawnych, stąd też Sąd Okręgowy jej zachowanie ocenia jako naganne, nacechowane wręcz premedytacją.

Zatem powódka nie mogła skutecznie powoływać się na treść art. 8 k.p. W ocenie Sądu doszło do naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego w postaci zaniechania poinformowania pracodawcę o istnieniu okoliczności, która może powodować niezgodność z prawem składanego przez niego oświadczenia woli. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że powódka już co najmniej od 5 stycznia 2016 r. miała świadomość możliwości złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę, w piśmie z dnia 6 stycznia 2016 r. sugerowała wręcz gotowość jego otrzymania tj. zamiar stawienia się u pracodawcy w określonym dniu, aby umożliwić mu dokonanie wypowiedzenia. Co więcej wskazywała pracownikowi pozwanego na planowane odzyskanie zdolności do pracy od dnia 8 stycznia 2016 r., stawiała się w tym dniu i przemilczała tę kwestię. W ocenie Sądu było to także uczynienie użytku z praw wynikających z art. 41 k.p. w sposób niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że niewiarygodnym jest, aby ustawodawca regulując ochronę pracownika w art. 41 k.p. miał na celu bezwzględnie każdą sytuację, gdy ten jest niezdolny do pracy i przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale nie uprzedza pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy mimo, że przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma. Ponadto celem ochrony pracownika regulowanej w art. 41 k.p. nie wydaje się być skazywanie z góry na niezgodność z prawem czynności dokonywanych przez nieświadomego pracodawcę o powyższych okolicznościach, zwłaszcza takiego, który w okolicznościach danej sprawy, mógł z obiektywnego punktu widzenia spodziewać się, że pracownik stawia się w pracy będąc zdolnym do jej świadczenia, a tak było w niniejszej sprawie.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego art. 41 k.p. i nie można uwzględnić powództwa wyłącznie z tej przyczyny, czyniąc jednocześnie ustalenia, że powódka dopuściła się naruszenia art. 8 k.p.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji ustalił, iż pierwsza przyczyna jest w pełni uzasadniona, konkretna i prawdziwa. Kwestia oceny pracy powódki była przedmiotem innego postępowania. Przed Sądem Okręgowym w C. w dniu 8 lutego 2018 r., w sprawie IV Pa (...) zapadł prawomocny wyrok oddalający

powództwo A. P. w przedmiocie uchylenia ocen okresowych. Wyrok ten wiąże Sąd w niniejszej sprawie. Powódka uzyskała dwie oceny okresowe negatywne. Dotyczy to okresu pracy od 2 lipca 2013 r. do 31 marca 2014 r. oraz od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. Również ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy prowadzą do konkluzji, że pracę powódki dwukrotnie oceniono negatywnie i oceny te okazały się uzasadnione. Sąd drugiej instancji wskazał, że faktycznie współpraca między stronami nie układała się prawidłowo, powódka krytykowała pracodawcę, w tym zarzucała sędziom, z którymi współpracowała, że zlecają jej czynności w sposób niezgodny z przepisami prawa. Sędziowie w większości nie byli zadowoleni z efektów pracy powódki, niektórzy całkowicie zrezygnowali ze współpracy z powódką. Miało to związek z niską przydatnością jej pracy. Powódka była pomocna tylko w prostych, typowych sprawach. Takie były jej przydzielane na początku pracy w IX Wydziale Ubezpieczeń Społecznych. Sędziowie podkreślali, że nawet i w tych sprawach projekty uzasadnień były zbyt rozwlekłe, powtarzały się te same fragmenty, powódka wklejała fragmenty z komentarzy, było to chaotyczne. W Wydziale IV Cywilnym Odwoławczym praca powódki była oceniana jeszcze gorzej. Okazało się bowiem, że projekty uzasadnień wymagają gruntownej zmiany lub sporych zmian. Części historyczne były nadmiernie rozbudowane, w rozważaniach prawnych dominowało przytaczanie poglądów doktryny i praktyki, w niewielkim stopniu powódka odnosiła się do istoty sprawy. Na współpracę z powódką wpłynęło również to, że niektórzy sędziowie podejrzewali, że są nagrywani.

Pozostałe dwie przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę Sąd uznał za niezasadne. Jednak w ocenie Sądu Okręgowego wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn była prawdziwa, konkretna, rzeczywista, aby wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną powódka.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 45 § 1 i art. 47 k.p.; art. 41 w zw. z art. 45 § 1 k.p.; art. 229 § 2 zd. 2 w zw. z art. 41 i art. 45 § 1 k.p.; art. 30 § 4 i art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 45 § 1 k.p.; art. 30 § 4 i art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 45 § 1 k.p.; art. 8 w zw. z art. 41 i art. 45 § 1 k.p. oraz na naruszeniu przepisów postępowania: art. 378 § 1 w zw. z art. 328 § 2 w zw. z

art. 391 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 386 § 1 i art. 385 w zw. z art. 378 § 1 k.p.c.; art. 382 k.p.c.; art. 227 i art. 217 § 3 w zw. z art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c.; art. 365 § 1 w zw. z art. 366 i art. 177 § 1 pkt 1 i art. 328 § 2 k.p.c.; art. 380 w zw. z art. 378 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., a także art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c., wskazując, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

1. Czy skutek podanej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy może być kwalifikowany jednocześnie jako przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy, w sytuacji gdy z treści oświadczenia pracodawcy jednoznacznie wynika, że skutek przyczyny nie stanowił dla pracodawcy właściwej i bezpośredniej przyczyny wypowiedzenia, a konsekwencję wskazanej przyczyny w postaci zarzutów dotyczących pracy wykonywanej przez pracownika w zakresie skuteczności, efektywności w wykonywaniu powierzonych zadań, tj. dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych? Czy w takim przypadku zachodzi podstawa kwalifikacji przyczyny podanej w ten sposób jako pozornej, a co za tym idzie nieistniejącej? Czy w tej sytuacji dopuszczalne jest badanie w toku postępowania dowodowego przez Sąd rozpoznający sprawę wyłącznie przyczyn wypowiedzenia umowy, czy także skutków takich przyczyn oraz zrównanie ich z przyczynami przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę? Czy w przypadku, gdy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę dwukrotne wystawienie pracownikowi negatywnej oceny pracy zostało wskazane nie jako przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, lecz jako skutek pracy wykonywanej przez pracownika, co do którego pracodawca miał określone zastrzeżenia i zarzuty (uchybień dotyczące niektórych, wybranych aspektów i obszarów pracy pracownika), stąd negatywne oceny za pracę w oświadczeniu pracodawcy pełnią rolę skutku określonej przez niego przyczyny, przy czym kryteria okresowej oceny pracy pracownika w ramach procedury ocen okresowych, którym

pracownik podlega corocznie, nie były tożsame z kryteriami wskazanymi przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę bądź tylko w nieznacznym stopniu odnosiły się do wybranych aspektów tych kryteriów, to czy w toku postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy równolegle toczą się przed różnymi sądami dwa postępowania sądowe z powództwa tego pracownika przeciwko temu samemu pracodawcy ze stosunku pracy (tj. jedno - o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i drugie - o uchylenie ocen okresowych) oraz sąd rozpoznający sprawę o przywrócenie do pracy stwierdził, że nie istnieje kwestia prejudycjalna i nie zawiesił postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania wcześniej wszczętego, tj. o uchylenie ocen okresowych, z tego powodu, że postępowania o uchylenie ocen okresowych ma wpływ na rozstrzygnięcie sprawy o przywrócenie do pracy i od niego zależy, może w toku prowadzonego przez siebie postępowania dowodowego na pewnym jego etapie (tj. do chwili uprawomocnienia się wyroku w sprawie o uchylenie ocen okresowych) ograniczyć postępowanie dowodowe tylko do badania innych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z wyłączeniem postępowania dowodowego na okoliczność oceny pracy pracownika, powołując się na poprzedzające rozstrzygnięcie sprawy o przywrócenie do pracy prawomocne orzeczenie sądowe wydane w sprawie o uchylenie ocen okresowych przez inny sąd niekorzystne dla pracownika (tj. wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo pracownika i wyrok Sądu Okręgowego oddalający apelację pracownika od wyroku Sądu Rejonowego) oraz art. 365 § 1 k.p.c. (zasadę związania stron i sądu prawomocnym orzeczeniem sądowym) i uznając że jest związany orzeczeniem sądowym wydanym w sprawie o uchylenie ocen okresowych i ustaleniami poczynionymi w postępowaniu sądowym o uchylenie ocen okresowych, które ocenił jako zbieżne z ustaleniami poczynionym w postępowaniu o przywrócenie do pracy w oparciu o niektóre tylko dowody przeprowadzone na okoliczność oceny pracy pracownika, do czasu ograniczenia postępowania dowodowego w tym zakresie? Jakie znaczenie i wpływ na wynik postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy ma takie prawomocne orzeczenie wydane w sprawie o uchylenie ocen okresowych, które podlega dalszemu zaskarżeniu za pomocą nadzwyczajnych środków

zaskarżenia (skarga kasacyjna), z których pracownik - powódka skorzystała i które w tym zakresie odniosło skutek w postaci uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji? Czy powyższa zasada określona w art. 365 § 1 k.p.c. znajdzie w tym przypadku zastosowanie?

2. Czy w sytuacji, gdy przepisy prawa powszechnie obowiązującego (tj. ustawy, rozporządzenia) dotyczące danej grupy zawodowej zatrudnionej u pracodawcy przewidują, że pracownicy ci podlegają okresowym ocenom w toku przeprowadzanych co roku procedur ocen okresowych, lecz nie przewidują żadnych sankcji z tytułu uzyskania negatywnych ocen za pracę w sferze stosunku pracy w postaci np. obowiązku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który uzyskał dwie kolejno następujące po sobie oceny negatywne (tzw. luka prawna), a jedyną regulacją znajdującą się w tych przepisach na wypadek uzyskania negatywnej oceny pracowniczej jest obowiązek przeprowadzenia w stosunku do takiego pracownika ponownej oceny okresowej po upływie określonego dalszego czasu pracy od daty wydania pierwszej oceny negatywnej, a również przepisy prawa wewnętrznego (np. regulaminy, procedury ocen okresowych, zarządzenia) nie regulują kwestii wpływu i skutków wydania pracownikowi dwóch kolejnych negatywnych ocen za pracę na stosunek pracy, w szczególności zaś nie stanowią, iż w takim przypadku pracodawca ma uprawnienie, czy też obowiązek wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a wyłącznie stanowią, że uzyskanie negatywnej oceny za pracę stanowi ujemną przesłankę do przyznania takiemu pracownikowi nagrody uznaniowej, to czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z takim pracownikiem jest obligatoryjne, czy fakultatywne i co stanowi podstawę prawną przedmiotowej decyzji pracodawcy? W przypadku stwierdzenia, że w/w decyzja pozostawiona jest całkowitemu swobodnemu uznaniu pracodawcy, a więc jest fakultatywna, to czy nie zachodzi w tym wypadku przypadek dyskryminacji (nierównego traktowania) w zatrudnieniu *ex lege*, skoro pracodawca w sytuacji dwóch negatywnych ocen za pracę może taką decyzję podjąć dowolnie w stosunku do jednego pracownika, wypowiadając mu umowę o pracę, a w stosunku do drugiego w takich samych okolicznościach zaniechać podjęcia takiej decyzji? Ile ocen negatywnych wydanych pracownikowi przez pracodawcę w toku kolejno prowadzonych przez pracodawcę procedur ocen okresowych uzasadnia

wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, jeżeli ta kwestia nie jest uregulowana ani w przepisach powszechnie obowiązującego prawa, ani w przepisach wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy? Zagadnienie to jest zasadne w przypadku uznania przez Sąd, że negatywne oceny za pracę stanowiły - w świetle oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu – przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

3. Czy negatywne oceny za pracę uzyskane przez pracownika w toku kolejnych dwóch następujących po sobie procedur ocen okresowych, zakwestionowane na drodze sądowej jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, przed wypowiedzeniem przez pracodawcę takiemu pracownikowi umowy o pracę, w sytuacji gdy do czasu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę postępowanie sądowe o uchylenie negatywnych ocen okresowych i nakazanie pracodawcy dokonania ponownych ocen, zainicjowane przez pracownika przeciwko takiemu pracodawcy nie uległo zakończeniu i nie zapadł w nim chociażby nawet nieprawomocny wyrok sądowy, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli:

- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę podano, że negatywne oceny za pracę wystawione pracownikowi dwukrotnie są skutkiem wskazanych przez pracodawcę zastrzeżeń do pracy wykonywanej przez pracownika w określonym zakresie i co do określonych kryteriów, które stanowią według oświadczenia pracodawcy bezpośrednią i właściwą przyczynę wypowiedzenia umowy?

- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę podano, że przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są dwie kolejno uzyskane negatywne oceny za pracę w toku przeprowadzonych procedur okresowych, którym pracownik podlega?

Czy uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę mogą stanowić dwie negatywne oceny za pracę w przypadku skutecznego zakwestionowania ich przez pracownika na drodze sądowej w odrębnym postępowaniu przeciwko pracodawcy w sprawie o uchylenie ocen okresowych, na etapie postępowania kasacyjnego, w sytuacji uprzedniego niekorzystnego rozstrzygnięcia takiej sprawy dla pracownika i wydania prawomocnego wyroku

oddalającego powództwo pracownika o uchylenie ocen okresowych i nakazanie pracodawcy dokonania ponownej oceny za okresy pracy, za które wydano negatywne oceny? Co w przypadku, gdy wzruszenie przez pracownika prawomocnego wyroku sądowego wydanego w sprawie o uchylenie ocen okresowych niekorzystnego dla pracownika w drodze nadzwyczajnych środków zaskarżenia nastąpiło po rozstrzygnięciu sprawy z odwołania pracownika od dokonanego mu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, w którym to żądał przywrócenia do pracy i zasądzenia od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy również zapadło prawomocne rozstrzygnięcie niekorzystne dla pracownika (tj. oddalające jego powództwo) i sąd w tym postępowaniu oparł się na prawomocnym wyroku wydanym w sprawie o przywrócenie do pracy? W jakich relacjach w stosunku do siebie pozostają toczące się równolegle postępowania sądowe z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o uchylenie ocen okresowych oraz o przywrócenie do pracy oraz czy i jakie znaczenie wynik jednego z ich ma wpływ na rozstrzygnięcie drugiego (tj. wynik postępowania sądowego w sprawie o uchylenie ocen okresowych na wynik postępowania o przywrócenie do pracy), w sytuacji gdy negatywne oceny za pracę nie zostały powołane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy jako właściwa i bezpośrednia przyczyna wypowiedzenia oraz w sytuacji, gdy wprost stanowią przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podaną w oświadczeniu pracodawcy? Czy wówczas istnieje obowiązek zawieszenia przez sąd jednego z tych postępowań sądowych (tj. postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy) do czasu zakończenia postępowania sądowego w sprawie o uchylenie ocen okresowych, czy wyłącznie taka możliwość i czy zawieszenie postępowania jest w tym przypadku zasadne?

4. Czy w przypadku, gdy pracodawca wydał pracownikowi dwie negatywne oceny za pracę z tytułu wykonywania pracy w jednej jednostce organizacyjnej (tj. w jednym wydziale Sądu), a następnie z własnej inicjatywy (bez wniosku pracownika) przeniósł pracownika do wykonywania pracy na tym samym stanowisku pracy i do wykonywania tego samego rodzaju pracy, tyle że w innej jednostce organizacyjnej (tj. w innym wydziale) i dopiero w pewien czas po przeniesieniu i po pewnym

okresie wykonywania pracy przez pracownika po przeniesieniu, gdy w jednostce organizacyjnej, do której przeniesiono pracownika nie są zgłaszane żadne zastrzeżenia i zarzuty dotyczące wykonywanej przez niego pracy, wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, nawiązując w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę do dwóch negatywnych ocen za pracę uzyskanych przez pracownika, które nie są jednak przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, bądź wskazując w tym oświadczeniu jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uzyskanie przez pracownika w toku kolejnych dwóch procedur ocen okresowych negatywnych ocen za pracę, to czy można uznać że w/w okoliczności powołane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozostają nadal aktualne w kontekście dokonanego wypowiedzenia? W jakim czasie od zaistnienia zdarzenia powodującego wypowiedzenie pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę, podanego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu jako przyczyna, musi nastąpić wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, aby można było uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w bezpośrednim związku ze wskazanymi w tym oświadczeniu przyczynami i okoliczności podane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiście przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę? Czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dezaktualizują się, czy też zachowują swoją aktualność w przypadku, gdy od czasu ich zaistnienia do czasu wręczenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynął pewien okres czasu 1 jaki okres czasu musi upłynąć, aby można było przyjąć, że przyczyny zawarte w tym oświadczeniu są aktualne lub nieaktualne, tj. aby mogły stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę? Czy w przypadku, gdy pracodawca zamierza wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a co za tym idzie z mocy art. 38 k.p. jest obowiązany przeprowadzić tryb konsultacji związkowej swojego zamiaru względem pracownika z reprezentującą pracownika organizacją związkową i ten tryb postępowania wyczerpuje, a w jego wyniku organizacja związkowa uznając, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione w ciągu 5 dni od dnia otrzymania przedmiotowego zawiadomienia pracodawcy zgłasza na

piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia, to w jakiej odległości czasowej, licząc od dnia otrzymania przez pracodawcę tych zastrzeżeń pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z tym pracownikiem - w każdym czasie, nawet gdy wystąpienie przez pracodawcę do organizacji związkowej z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę dzieli znaczny upływ czasu, pod warunkiem że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawarte w zawiadomieniu pracodawcy skierowanym do organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę oraz w oświadczeniu pracodawcy skierowanym do pracownika o wypowiedzeniu mu umowy o pracę są tożsame, czy też wypowiedzenie umowy o pracę powinno nastąpić niezwłocznie, licząc od dnia otrzymania przez pracodawcę umotywowanych zastrzeżeń organizacji związkowej, aby można było uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn podanych w zawiadomieniu pracodawcy adresowanym do organizacji związkowej, pozostaje w związku z zawiadomieniem oraz jest zgodne z prawem? Czy w tym zakresie wiąże pracodawcę terminy, jeżeli tak to jakie?

5. Czy w przypadku, gdy pracownik był zatrudniony u pracodawcy w różnych jednostkach organizacyjnych (asystent sędziego - w różnych wydziałach Sądu) i pracodawca dokonał wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy o pracę podając przyczyny wypowiedzenia (tj. zarzuty co do pracy pracownika) bezpośrednio związane wyłącznie z pracą pracownika w jednej jednostce organizacyjnej (IV Wydział Cywilny Odwoławczy), to czy w toku postępowania dowodowego jego przedmiotem w kontekście wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, powinna być również praca tego pracownika i jej ocena w innych jednostkach organizacyjnych poprzedzających i następujących po okresie pracy, którego podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny dotyczą (XI Wydział Ubezpieczeń Społecznych i II Wydział Cywilny), czy też takie procedowanie Sądu można zakwalifikować jako nierozpoznanie istoty sprawy i wykroczenie poza zakres zaskarżenia i granice apelacji?

6. Czy w przypadku, gdy pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał na dwukrotne wystawienie pracownikowi ocen negatywnych za pracę, lecz

nie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, ale jako skutek innej określonej przez siebie przyczyny (tj. określonych zarzutów do wykonywanej przez pracownika pracy), to czy można wówczas uznać, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest pozorna, a co za tym idzie dokonane wypowiedzenie jest nieskuteczne, tj. iż pracodawca tylko pod pozorem ukrytej przyczyny uzyskania przez pracownika dwóch negatywnych ocen za pracę rozwiązał z nim stosunek pracy, natomiast rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były inne, których to pracodawca w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie przedstawił?

7. Czy można uznać i na jakiej podstawie, że spełnia przesłanki zasadnej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę jako konkretnej i rzeczywistej, w sytuacji gdy takiej przyczyny wypowiedzenia umowy pracodawca nie podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dopiero w toku postępowania sądowego w sprawie o przywrócenie do pracy i pracodawca na etapie postępowania dowodowego podane w oświadczeniu przyczyny uzupełnia, modyfikuje, rozszerza, doprecyzowuje, rozwija, kreuje, wskazuje nowe? Czy takie wypowiedzenie umowy o pracę jest prawidłowe i skuteczne, czy też nosi cechy pozorności? Czy Sąd rozpoznający i rozstrzygający sprawę o przywrócenie do pracy może wówczas oprzeć swoje rozstrzygnięcie na tych dodatkowych przyczynach, które wynikły dopiero w toku postępowania dowodowego, a nie zostały powołane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i w uzasadnieniu wyroku powołać jako argument przemawiający za zasadnością dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, czy też powinien je pominąć, jako nieobjęte treścią oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę? Czy w świetle przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. 1 art. 365 § 1 k.p.c. wyczerpuje pojęcie swobodnej oceny dowodów oraz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego przez Sąd w prowadzonym postępowaniu o przywrócenie do pracy ograniczenie postępowania dowodowego przez Sąd pierwszej instancji i pominięcie dowodów, za pomocą których możliwe było zbadanie zasadności podanej przez pracodawcę pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na wynikającą z art. 365 § 1

k.p.c. zasadę związania prawomocnym wyrokiem sądowym wydanym w innym postępowaniu sądowym (tj. o uchylenie ocen za pracę), w przypadku gdy przedmioty obydwóch postępowań sądowych nie pozostają ze sobą w związku, a rozstrzygnięcie jednej sprawy nie zależy od wyniku postępowania w drugiej sprawie, w której wydany wyrok został uznany za wiążący w innym postępowaniu? Czy dopuszczalna jest ocena przez Sąd Pracy jako przyczyn uzasadniających dokonane pracownikowi przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę - dodatkowych, nowych okoliczności, które nie wynikają z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż nie zostały ujęte w tym oświadczeniu, a wynikły dopiero w toku postępowania sądowego, na etapie postępowania dowodowego, prowadzonego w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę, czy też stanowi przekroczenie przez Sąd zasad i granic swobodnej oceny dowodów? Czy Sąd Pracy dokonując oceny zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę pracownikowi jest związany granicami i treścią pisma pracodawcy - oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też może te przyczyny uzupełniać, rozszerzać, zmieniać, kreować nowe i modyfikować w toku postępowania sądowego? Innymi słowy, czy ocena dowodów w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę dokonana w w/w sposób przez Sąd Pracy mieści się, czy też wykracza poza granice swobodnej oceny dowodów, o której mowa przepisie art. 233 § 1 k.p.c., czy stanowi przekroczenie swych uprawnień przez Sąd i niedopuszczalne wejście w zakres uprawnień pracodawcy? W przypadku twierdzącej odpowiedzi, tj. uznania przez Sąd Najwyższy, że ocena przez Sąd drugiej instancji zasadności przyczyny nr 1 wypowiedzenia umowy o pracę powódce w wyżej opisany sposób jest prawidłowa, zasadne jest rozstrzygnięcie kwestii, czy do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne wystarczające jest samo przypuszczenie czy też podejrzenie ze strony pracodawcy w odniesieniu do pracownika co do zaistnienia pewnych okoliczności i zachowania, czy też konieczne jest ich wymienienie wprost w wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę jako podmiot, który dokonuje czynności rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy przez wypowiedzenie umowy o pracę jako konkretny zarzut pod adresem pracownika, co do którego

zachodzi po stronie pracodawcy pewność, że sytuacja taka miała rzeczywiście miejsce?

8. Czy pracownik zachowuje ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę, czy też ochronę taką traci w sytuacji, gdy w dniu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę był niezdolny do pracy z powodu choroby, z zaleceniem lekarskim: „chory może chodzić”, nie zgłosił w tym dniu gotowości do świadczenia pracy i faktycznie pracy nie świadczył, a jedynie stawiał się w miejscu pracy i nie w celu świadczenia pracy, ale przy sposobności załatwiania w miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy spraw osobistych związanych z przyczyną niezdolności do pracy, przybywając do siedziby pracodawcy jedynie na chwilę, z powodu ważnego interesu prywatnego, w celu poczynienia *pro futuro* ustaleń dotyczących warunków pracy po odzyskaniu zdolności do pracy oraz w celu odbioru skierowania na przyszłe badania do lekarza medycyny pracy, koniecznych do wykonania przed powrotem do pracy, po okresie dłuższej nieprzerwanej nieobecności w pracy wywołanej chorobą, poprzedzające powrót do pracy? Czy brak orzeczenia lekarza medycyny pracy stanowi dla pracodawcy przeszkodę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zgodnie z prawem? Pod jakim względem należy oceniać dokonane przez pracodawcę pracownikowi w takich warunkach wypowiedzenie umowy o pracę, tj. zgodność z prawem czy zasadność, tj. czy w sytuacji wręczenia mu w takich okolicznościach wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę dokonane wypowiedzenie umowy należy oceniać z punktu widzenia zgodności z prawem (legalności), czy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę?

9. Jaki zakres znaczeniowy mają pojęcia: „gotowość do pracy” i „zdolność do pracy”, czy są tożsame, czy też są odmienne i ewentualnie czym się różnią? Czy można być gotowym do pracy, nie będąc zdolnym do pracy? Czy każda osoba gotowa do pracy może być uznana za zdolną do pracy i na odwrót - każda osoba zdolna do pracy jest do pracy gotowa? Czy dopuszczalne w świetle prawa jest zwolnienie z pracy pracownika, który nie ma jeszcze zdolności do pracy stwierdzonej przez lekarza medycyny pracy, a uprzednio był niezdolny do pracy z powodu choroby i niezdolność ta trwała nieprzerwanie dłużej niż 30 dni, zaś jego dopuszczenie do pracy wymaga skierowania go przez pracodawcę na kontrolne

badania lekarskie, wykonania takich badań i wydania przez lekarza medycyny pracy orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy? Jaki charakter ma zaświadczenie lekarza - specjalisty prowadzącego leczenie pracownika stwierdzające zdolność pracownika do pracy i ustalające datę początkową tej zdolności z punktu widzenia powrotu pracownika do pracy i czynności koniecznych do wykonania przez pracownika wynikających z przepisów prawa i poprzedzających podjęcie przez pracownika pracy po okresie nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą? Jaki charakter ma orzeczenie lekarza medycyny pracy o zdolności pracownika do pracy i braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy wydawane po upływie niezdolności pracownika do pracy trwającej nieprzerwanie dłużej niż 30 dni - deklaratoryjny czy konstytutywny i jakie ma znaczenie z punktu widzenia wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oraz oceny zasadności tej czynności pracodawcy? Czy wręczenie pracownikowi skierowania na kontrolne badania lekarskie do lekarza medycyny pracy po upływie ponad 30-dniowego okresu niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby jest uzależnione od odzyskania faktycznej zdolności do pracy przez pracownika, tj. czy pracodawca może sporządzić i wydać takiemu pracownikowi skierowanie na kontrolne badania lekarskie do lekarza medycyny pracy zanim jeszcze pracownik uzyskał od lekarza - specjalisty prowadzącego jego leczenie zaświadczenie o zdolności do pracy i dacie jej odzyskania, czy powinno nastąpić po zgłoszeniu pracodawcy przez pracownika gotowości do pracy, w tym samym dniu, w którym wizyta i badania przez lekarza medycyny pracy mają się odbyć, bezpośrednio przed tą wizytą i badaniami? Kto powinien dokonać umówienia pracownika na badania do lekarza medycyny pracy, sam pracownik, czy w jego imieniu pracodawca i czy można przyjąć, że w sytuacji umówienia takiej wizyty w czasie trwania niezdolności pracownika do pracy nastąpi w okresie pomiędzy dniem umówienia, a datą wizyty nadzwyczajna zmiana okoliczności (*rebus sic stantibus*), która wpłynie na zdolność do pracy, a tym samym możliwość i celowość wykonania takich badań w terminie pierwotnie umówionym i będzie wymagała ponownego ustalenia terminu badania.

10. W przypadku długotrwałej nieprzerwanej niezdolności pracownika do pracy i zamiaru pracodawcy wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy o pracę z innych przyczyn niż nieobecność w pracy z powodu choroby, na kim spoczywa obowiązek ustalenia w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi okoliczności związanych ze zdolnością pracownika do pracy, tj. daty zakończenia leczenia i daty odzyskania zdolności do pracy w kontekście oceny dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę? Czy zasadnicza zmiana okoliczności w sferze zdrowotnej pracownika w okresie niezdolności do pracy z powodu jednej choroby wiążąca się z wykryciem w czasie leczenia tej choroby, pod koniec okresu tego leczenia - innego schorzenia mogącego mieć wpływ na zdolność pracownika do pracy, występująca w okresie pomiędzy ostatnim kontaktem pracownika z pracodawcą w tej sprawie a dniem wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w sytuacji uprzedniego sygnalizowania przez pracownika pracodawcy nowych problemów zdrowotnych, może mieć wpływ na dopuszczalność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oraz na ocenę zgodności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia z prawem? Czy świadomość pracodawcy co do tego, że pracownik w okresie niezdolności do pracy z powodu jednej choroby, z tytułu której przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim ma nowe, kolejne problemy zdrowotne z tytułu innej choroby, niż ta z powodu której pozostawał na zwolnieniu lekarskim, wynikająca z poinformowania pracodawcy przez pracownika o tej okoliczności powinna motywować pracodawcę zamierzającego wypowiedzieć takiemu pracownikowi umowę o pracę do zachowania należytej staranności, aby nie narazić się na zarzut niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, w tym poczynienia stosownych ustaleń w zakresie zdolności pracownika do pracy i daty uzyskania tej zdolności przed wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę? Czy w sytuacji, gdy pracownik za pośrednictwem innej osoby (członka rodziny) nadał zwolnienie lekarskie w dniu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, które było wystawione w dniu poprzednim, lecz nie istniały już w tym dniu poprzednim możliwości stosownego zawiadomienia pracodawcy, a przed jego uzyskaniem informował telefonicznie pracodawcę o możliwości kontynuowania niezdolności do pracy z tytułu innej choroby niż dotychczasowa, zgłosił wcześniej

możliwość stawienia się w miejscu pracy w dniu 8 stycznia 2016 r. rano, nie podając jednak celu przybycia do miejsca pracy, tym bardziej nie deklarując pracodawcy gotowości do pracy w dniu 8 stycznia 2016 r., można skutecznie postawić pracownikowi zarzut naruszenia art. 8 k.p. i przyjąć, że nastąpiło wyłączenie z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę z art. 41 k.p., z powodu niepoinformowania pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy, czy też przemilczenia tej kwestii?

11. Czy warunkiem zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przez okres przekraczający 30 dni i w związku z tym, w myśl art. 229 § 2 zd. 2 k.p., wobec niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą obligatoryjnie podlegał kontrolnym badaniom lekarskim przez lekarza medycyny pracy w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i daty odzyskania tej zdolności jest skierowanie pracownika przez pracodawcę do lekarza medycyny pracy w celu wykonania badań, wykonanie stosownych badań przez pracownika i przedłożenie pracodawcy przez pracownika zaświadczenia lekarza medycyny pracy stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy oraz datę odzyskania przez pracownika zdolności do pracy, czy też dopuszczalne i zgodne z prawem jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w tych okolicznościach, jeszcze przed skierowaniem pracownika na w/w badania, przed ich przeprowadzeniem i wystawieniem przez lekarza medycyny pracy zaświadczenia lekarskiego oraz doręczeniem go przez pracownika pracodawcy? Innymi słowy, czy w przypadku pracownika, którego niezdolność do pracy z powodu choroby trwała nieprzerwanie dłużej niż 30 dni warunkiem dopuszczenia do pracy jest wykonanie kontrolnych badań lekarskich i uzyskanie od lekarza medycyny pracy zaświadczenia stwierdzającego datę uzyskania zdolności do pracy oraz brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy oraz czy można skutecznie i zgodnie z prawem zwolnić z pracy pracownika, przed wykonaniem takich badań i wydaniem mu zaświadczenia lekarskiego? Czy dopuszczalne i zgodne prawem jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który nie spełnia warunków dopuszczenia do pracy, bo nadal jest niezdolny do

pracy z powodu choroby i nie został skierowany przez pracodawcę do lekarza medycyny pracy oraz nie uzyskał od tego lekarza stosownego orzeczenia lekarskiego, a nie można już takiego pracownika do pracy dopuścić? Czy prawidłowe jest twierdzenie Strony Skarżącej, że wypowiedzenie umowy o pracę w przedstawionych warunkach wpisuje się w regułę wnioskowania *argumentum a fortiori* w postaci *argumentum a minori ad maius*, tj. wnioskowania z większego na mniejsze, polegającego na założeniu, że jeżeli norma prawna zakazuje czynić mniej, to zakazuje także więcej, co przenosząc powyższe na grunt stanu faktycznego tej sprawy oznaczałoby, że skoro nie wolno dopuścić pracownika do pracy bez w/w badań lekarskich i orzeczenia lekarskiego, tym bardziej nie wolno takiego pracownika z pracy zwolnić? Jakie znaczenie należy przypisać zdolności pracownika do pracy i ewentualnym przeciwwskazaniom do jej wykonywania w przypadku pracownika nieprzerwanie niezdolnego do pracy z powodu choroby i nieobecnego w pracy z tej przyczyny w kontekście zamiaru pracodawcy wypowiedzenia mu umowy o pracę i dokonania czynności rozwiązania z nim stosunku pracy? Czy dla pracodawcy miarodajne i wiążące w kwestii dopuszczenia pracownika do pracy jest orzeczenie wydawane przez lekarza medycyny pracy i czy wydanie takiego zaświadczenia musi poprzedzać czynność pracodawcy wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę?

12. Jaki dowód - w świetle przepisu art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. - z zeznań świadków/sędziów - osób współpracujących z asystentem sędziego, którzy nadal wykonują pracę u pozwanego pracodawcy i innych pracowników Sądu, mających status pracownika pozwanego pracodawcy, czy z dokumentu /opinia sędziego, ocena Prezesa Sądu/ ma pierwszeństwo w postępowaniu sądowym w sprawie toczącej się z odwołania pracownika od dokonanego mu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę oraz większą rangę, wiarygodność i moc dowodową, a co za tym idzie jest ważniejszy i ma większe znaczenie dla oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę i rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli dana okoliczność, na którą został powołany może być wykazana, tak zarówno za pomocą jednego, jak i drugiego dowodu? Czy na ocenę tego dowodu mogą czy też powinny mieć wpływ stosunki i relacje służbowe osób oceniających z osobą ocenianą?

13. Czy okoliczność otrzymywania przez pracownika w okresie zatrudnienia pieniężnych dodatków specjalnych z tytułu zwiększonego wymiaru zadań, co do których zgodnie z zasadami przyjętymi u pracodawcy następuje wstrzymanie ich wypłaty w przypadku niewykonywania dodatkowych zadań lub wykonywania ich w nienależyty sposób (co wynika z treści decyzji pracodawcy o ich przyznaniu), w sytuacji braku zaistnienia takich przyczyn w stosunku do danego pracownika i braku wstrzymania ich wypłaty wobec danego pracownika oraz nagród uznaniowych, co do których przesłanką ujemną przyznania jest negatywna ocena za pracę (co wynika z zarządzenia pracodawcy w sprawie przyznawania nagród uznaniowych), podważa zasadność dokonanego przez pracodawcę takiemu pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z powodu przyczyny dotyczącej pracy wykonywanej przez pracownika i jej oceny przez pracodawcę za ten sam okres, za który zostały przyznane te dodatkowe składniki wynagrodzenia, bowiem skoro to praca wykonywana przez pracownika i jej wyniki mają decydować o przyznaniu dodatkowych składników wynagrodzenia w postaci dodatków specjalnych i nagród uznaniowych nie sposób przyjąć, że uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę takiemu pracownikowi, a już nie uzasadnia odmowy przyznania lub w przypadku przyznania - wstrzymania wypłaty dodatku specjalnego oraz odmowy przyznania nagrody uznaniowej za ten sam okres pracy? Czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę odnosząca się do pracy wykonywanej przez pracownika i wskazująca na określone zarzuty pracodawcy może być przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a już nie stanowić przyczyny odmowy przyznania lub wstrzymania wypłaty dodatkowych składników wynagrodzenia, których przyznanie lub wypłata związane są z wykonywaną przez pracownika pracą, jeżeli dotyczy tożsamego okresu pracy pracownika?

14. Czy w świetle przepisu art. 308 k.p.c. w zw. z 243¹ k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c. dopuszczalne jest uznanie i na jakiej podstawie, że kwestia dowodu z nagrań wraz z transkrypcjami jako zapis obrazu i dźwięku oraz innych dokumentów nie została jednoznacznie uregulowana, gdy chodzi o dopuszczalność wykorzystania ich jako dowód w sprawie cywilnej, w tym w postępowaniu w sprawie pracowniczej?

15. Czy w sytuacji, gdy podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna dotycząca pracy wykonywanej przez pracownika i jej oceny wskazuje na kilka kryteriów oceny pracy, co do których pracodawca miał zastrzeżenia i zarzuty podane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a kryteria te nie były tożsame z kryteriami oceny pracy pracownika przyjętymi zgodnie z obowiązującymi procedurami przeprowadzania okresowych ocen pracowników oraz przepisami prawa regulującymi tryb, zasady oraz sposób dokonywania oceny (kryteria oceny wymienione w arkuszach oceny) gdyż nie pokrywały się z nimi, a pracodawca wydał pracownikowi w procedurach ocen okresowych dwie kolejno następujące po sobie oceny negatywne, które obejmowały okres pracy pracownika w dwóch różnych jednostkach organizacyjnych, tj. w stosunku do asystenta sędziego - dwa różne wydziały, natomiast podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia dotyczy tylko pracy w jednej jednostce organizacyjnej (w jednym wydziale), to czy w takiej sytuacji można uznać, że przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są dwie negatywne oceny za pracę wydane w procedurach ocen okresowych, czy też taki tok rozumowania wykracza poza wolę pracodawcy dokonującego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi i poza treść złożonego przez niego oświadczenia o wypowiedzeniu stanowiąc nadinterpretację?

16. Czy może być uznane za zasadne wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę pracownikowi, z powodu okoliczności związanych z oceną pracy, w przypadku, gdy pracodawca wydał pracownikowi pierwszą ocenę negatywną za pracę, a zgodnie z przepisami prawa taki pracownik, który uzyskał negatywną ocenę podlega ponownej ocenie po upływie określonego czasu, a następnie nie wskazał pracownikowi wniosków i zaleceń wynikających z oceny okresowej, mimo iż przewidywały to przepisy prawa oraz nie sporządził indywidualnego programu rozwoju zawodowego i po upływie wymaganego okresu czasu ponownie ocenił pracownika negatywnie? Czy uchybienia pracodawcy w zakresie przeprowadzania procedur ocen okresowych wobec pracownika o charakterze formalnym mogą wywoływać dla pracownika ujemne skutki prawne w sferze stosunku pracy, czy też jako okoliczność leżąca po stronie pracodawcy, od niego zależna i przez niego zawiniona nie mają wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia pracownikowi z

w/w powodu umowy o pracę, stąd też jeżeli procedura ocen okresowych została przeprowadzona z naruszeniem przepisów prawa, a w jej wyniku pracownik uzyskał ocenę negatywną, wynik tej oceny nie może stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę?

17. Czy dopuszczalny i zgodny z prawem jest taki tryb procedowania sądu pracy, który prowadzi postępowanie sądowe w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, w przypadku gdy toczą się jednocześnie dwa różne postępowania sądowe prowadzone przez dwa różne sądy pracy ze stosunku pracy z powództwa tego samego pracownika przeciwko temu samemu pracodawcy, tj. jedno - z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, w którym pracownik żąda przywrócenia do pracy i drugie - z odwołania pracownika od negatywnych ocen za pracę, w którym pracownik żąda uchylenia ocen okresowych i nakazania pracodawcy przez sąd dokonania ponownej oceny, jeżeli dwie negatywne oceny za pracę zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, lecz jako skutek wykonywanej przez pracownika pracy, do której w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca przedstawił określone zastrzeżenia i zarzuty, dotyczące niektórych tylko aspektów i kryteriów oceny tej pracy, w sytuacji gdy w toku postępowania dowodowego w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę ograniczył postępowanie dowodowe prowadzone wcześniej w tej sprawie na okoliczność oceny pracy pracownika, do czasu uprawomocnienia wyroku sądowego w sprawie o uchylenie ocen okresowych, z uwagi na zakończenie postępowania w sprawie sądowej o uchylenie ocen okresowych pracownika i wydanie w niej prawomocnego rozstrzygnięcia? Czy wyniki postępowania dowodowego w sprawie o przywrócenie do pracy na okoliczność oceny pracy pracownika uzyskane do czasu uprawomocnienia wyroku sądowego w sprawie o uchylenie ocen okresowych powinny być uwzględnione przez sąd w postępowaniu o przywrócenie do pracy, czy też pominięte i całkowicie zastąpione prawomocnym orzeczeniem sądowym w innej sprawie o uchylenie ocen okresowych? Czy w tej sytuacji wyrok wydany przez sąd pracy w postępowaniu w sprawie o uchylenie ocen okresowych pracownika ma

znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy o przywrócenie do pracy i czy rozstrzyga kwestię prejudycjalną (wstępną wymagającą uprzedniego rozstrzygnięcia) w postępowaniu sądowym w sprawie o przywrócenie do pracy oraz czy sąd pracy prowadzący postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy może skutecznie powoływać się na przepis art. 365 § 1 k.p.c. (zasadę związania sądu i stron orzeczeniem prawomocnym wydanym w innym postępowaniu sądowym) na uzasadnienie zaprzestania w toku postępowania dowodowego prowadzenia dalszego postępowania dowodowego na okoliczność oceny pracy pracownika, pomimo tego, iż wcześniej je prowadził, a obydwa postępowania sądowe toczyły się jednocześnie, zaś sąd mając wiedzę o drugim postępowaniu sądowym nie zawiesił z urzędu postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. z tego względu, iż rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego, ani też nie połączył obydwóch spraw do wspólnego rozpoznania i wyrokowania w trybie art. 219 k.p.c. z uwagi na związek między nimi?

18. Czy dopuszczalne jest powoływanie się przez Sąd z urzędu, bez inicjatywy strony pozwanej w postępowaniu w sprawie o przywrócenie do pracy na art. 8 k.p. (nadużycie prawa podmiotowego) przez stronę powodową w procesie sądowym w celu uzasadnienia zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi dokonanego przez pracodawcę w sytuacji, gdy to pracownik odwołujący się na drodze sądowej od dokonanego mu wypowiedzenia umowy o pracę mający status powoda podniósł jako zarzut przeciwko pozwanemu pracodawcy naruszenie z jego strony przepisu art. 8 k.p. i nadużycie jego prawa do oceny pracownika i zatrudniania go, a pozwany pracodawca nie podniósł takiego zarzutu przeciwko powodowi w toku procesu? Która ze stron stosunku pracy jest adresatem normy prawnej z art. 8 k.p. i może dopuścić się naruszenia tego przepisu, czyniąc ze swego prawa zły użytek? W przypadku uznania, że przepis ten odnosi się również do pracownika, jaki - w świetle art. 41 k.p. - i z jakiego prawa może uczynić zły użytek pracownik? Innymi słowy, czy przepis art. 41 k.p. kreuje prawa pracodawcy, które podlegają naruszeniu przez pracownika w sposób określony w art. 8 k.p., czy też z art. 41 k.p. wynika zakaz określonego zachowania pracodawcy w stosunku do pracownika w przypadku zaistnienia warunków w nim przewidzianych, tj. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, który ma zastosowanie

m.in. do pracownika przebywającego na urlopie wypoczynkowym czy też w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, zaś sprawcą naruszenia w/w przepisu może być tylko i wyłącznie pracodawca? Przy przyjęciu, że pracownik może naruszyć przepis art. 8 k.p. w zw. z art. 41 k.p., jakie prawa w wyniku tego mogły być naruszone przez pracownika, niezgodnie ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego i w jaki sposób naruszenie tych praw mogło uchybiać zasadom współżycia społecznego i społeczno - gospodarczemu przeznaczeniu tego prawa? Czy przepis art. 41 k.p. może stanowić odniesienie dla art. 8 k.p. w kontekście naruszenia praw wynikających z przepisu art. 41 k.p. oraz czy Sąd uznając, że pracownik dopuścił się naruszenia art. 8 k.p. jest obowiązany wskazać, jakie konkretnie prawa zostały naruszone i z czym konkretnie w sprzeczności pozostaje owo naruszenie? Czy prawo pracownika do korzystania z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w świetle art. 41 k.p. jest prawem, które może podlegać ocenie z punktu widzenia przepisu art. 8 k.p. i pod jakimi warunkami (aspekt przedmiotowy). Czy w świetle art. 8 k.p. adresatem tej normy? (sprawcą naruszenia) w sprawie sądowej toczącej się z odwołania pracownika od wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę może być tylko i wyłącznie pracodawca czy też pracownik? (aspekt podmiotowy). Czy warunkiem rozpoznania sprawy w świetle art. 8 k.p. jest podniesienie tego zarzutu przez stronę procesu, czy też niezależnie od tego przepis ten jest uwzględniany przez Sąd z urzędu? Czy przybycie przez pracownika do miejsca pracy na chwilę i bez zamiaru świadczenia pracy, w celu załatwienia ważnych spraw osobistych pracownika, powoduje ustanie okresu ochrony pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę, wynikającego z art. 41 k.p., czy też pozostaje bez wpływu na ten okres i zakaz wypowiedzenia umowy o pracę? Czy czynność pracodawcy polegająca na wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę podlega kwalifikacji jako naruszająca przepis art. 8 k.p. w sytuacji, gdy brak jest związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy podanymi w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi i pracą wykonywaną przez pracownika w danej jednostce organizacyjnej (wydziale), a zwolnienie zostało dokonane w okresie zatrudnienia pracownika w kolejnej jednostce organizacyjnej

(wydziale) - innej niż ta, w której wydano pracownikowi dwie kolejne negatywne oceny pracownicze, natomiast w w/w oświadczeniu pracodawcy podano jako przyczynę wypowiedzenia okoliczności związane z pracą w tej jednostce organizacyjnej (wydziale), z tytułu której wydano pracownikowi dwie negatywne oceny za pracę?

19. Czy okoliczność zaskarżenia na drodze sądowej przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy i po bezskutecznym wyczerpaniu trybu odwoławczego na drodze wewnętrznej u pracodawcy negatywnych ocen okresowych za pracę stanowi przeszkodę do wypowiedzenia umowy o pracę z powodu okoliczności związanych z tymi ocenami (zarzuty pracodawcy do wykonywanej przez pracownika pracy), do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego, z powołaniem się jako przyczyny okoliczności związanych z oceną pracy (zarzuty pracodawcy do wykonywanej przez pracownika pracy), nie zaś z powodu samych dwóch negatywnych ocen za pracę? Czy w takim wypadku pracodawca musi obligatoryjnie wstrzymać się z podjęciem decyzji o wypowiedzeniu takiemu pracownikowi umowy o pracę? Innymi słowy, jeżeli pracownik otrzymał dwie negatywne oceny za pracę kolejno po sobie następujące i te zostały przez niego zaskarżone do Sądu, zaś w chwili złożenia odwołania posiadał jeszcze status pracownika, a pracodawca nie podjął jeszcze decyzji w przedmiocie stosunku pracy, tj. o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, to czy pracodawca jest obowiązany wstrzymać się z podjęciem decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem, dopóki nie zapadnie w sprawie o chylenie ocen okresowych prawomocny wyrok sądu pracy, czy też może w takich okolicznościach skutecznie wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, bez względu na wynik w/w postępowania sądowego? Czy jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nastąpiło z powodu okoliczności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika, których skutkiem wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę były dwie negatywne oceny za pracę, a następnie pracodawca wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, to w jaki sposób pracownik może zakwestionować wydane mu oceny okresowe za pracę i wypowiedzenie mu umowy o pracę:

- w jednym postępowaniu sądowym - negatywne oceny okresowe za pracę w drodze odwołania do sądu pracy od decyzji o odmowie uwzględnienia sprzeciwu od negatywnej oceny okresowej i niezależnie od tego w drugim postępowaniu sądowym - wypowiedzenie umowy o pracę w drodze odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy;

lub

- wyłącznie w jednym postępowaniu sądowym, tj. w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, w którym pracownik może kwestionować okoliczności związane z wykonywaną przez pracownika pracą, które - jak podano w wypowiedzeniu umowy o pracę - skutkowały wydaniem dwóch negatywnych ocen za pracę, jak również zasadność dokonanego wypowiedzenia mu umowy o pracę?

20. Czy w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przez pracodawcę przy ocenie zasadności dokonanego wypowiedzenia należy uwzględnić również zaistniałe okoliczności współtowarzyszące zwolnieniu i poprzedzające wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę (jak zarzuty pracownika przeciwko pracodawcy dotyczące stosowania wobec pracownika mobbingu, dyskryminacji /nierównego traktowania/, zlecania mu czynności w sposób niezgodny z prawem, albo korzystanie przez pracownika z uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, itp.), które zostały podniesione przez zwalnianego pracownika, jako przyczyny faktyczne wypowiedzenia umowy o pracę, dopuścić zawnioskowane na tą okoliczność dowody oraz dokonać w tym zakresie weryfikacji oraz oceny ich wpływu na wypowiedzenie umowy o pracę?

21. Czy oświadczenie pracownika o gotowości do pracy musi być wyraźne, stanowcze i nie budzące wątpliwości oraz złożone w dniu, w którym pracownik stawiał się u pracodawcy, w celu świadczenia pracy i nie zachodziły żadne okoliczności, które stanowiły przeszkodę do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a nie w żadnym innym celu, czy też można je domniemywać, może być ono konkludentne, wynikać z całokształtu okoliczności poprzedzających stawienie się pracownika u pracodawcy? Kogo obciąża obowiązek ustalenia gotowości pracownika do pracy i jakie skutki oraz dla kogo powstają w razie braku

takiego ustalenia, albo poczynienia ustalenia nieprawidłowego, czy też ewentualnej zmiany stosunków - nadzwyczajnej zmiany okoliczności w zakresie gotowości do pracy, wynikłej z przyczyn niezależnych od pracownika? Czy w przypadku, gdy pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby trwającej nieprzerwanie ponad 30 dni, a zatem ma obowiązek wykonać kontrolne badania lekarskie i uzyskać zaświadczenie o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy pracownik również musi składać, jeżeli tak to w jakiej formie i w jaki sposób oświadczenie o gotowości do pracy, czy zaświadczenie lekarza medycyny pracy o zdolności pracownika zastępuje to oświadczenie, ponieważ w oparciu o powyższe można stwierdzić, że skoro pracownik jest zdolny do pracy, brak jest przeszkód po jego stronie do świadczenia pracy, a tym samym jest do pracy gotowy. Czy w sytuacji, gdy pracodawca wręczy pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie poweźmie informację o niezdolności pracownika do pracy wskutek doręczenia mu przez P. zwolnienia lekarskiego wystawionego przed dniem wręczenia pracownikowi wypowiedzenia o pracę, powinien złożyć pracownikowi oświadczenie o wycofaniu uprzedniego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i dopiero wręczyć je po zakończeniu zdolności pracownika do pracy, aby dokonane wypowiedzenie mogło być uznane za skuteczne i zgodne z prawem?

Skarżąca wskazała ponadto, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, w postaci:

1. Czy w świetle art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p. uzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę, a podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia spełnia przesłanki zasadnej:

a) jako konkretnej i wyczerpującej oraz zrozumiałej dla pracownika, a tym samym dopuszczalnej i prawnie skutecznej, gdy:

- została wskazana w sposób ogólnikowy, przykładowy, a nie wyczerpujący, kompletny, tworząc otwarty, a nie zamknięty katalog zarzutów dotyczących pracy pracownika?

- która odwołuje się do ogólnego porównania wyników pracy pracownika, któremu pracodawca złożył wypowiedzenie umowy o pracę do wyników pracy innych, bliżej nieskonkretyzowanych pracowników należących do tej samej grupy

zawodowej, ze wskazaniem tylko, iż pracownik zwalniany z pracy nie osiągnął wyników pracy porównywalnych z innymi pracownikami?

- która wskazuje na zarzuty pracodawcy dotyczące pracy wykonywanej przez pracownika oraz wymienia braki w tej pracy w zakresie skuteczności i efektywności w wykonywaniu powierzonych zadań, tj. dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które według pracodawcy mają nie spełniać oczekiwań pracodawcy, w sytuacji braku podania przez pracodawcę, jakie były jego oczekiwania w tym zakresie, tj. jakiej skuteczności i efektywności, tj. dbałości i staranności oczekiwał?

2. Czy w świetle przepisu art. 38 k.p. można uznać, że pracownik miał świadomość wypowiedzenia mu umowy o pracę, skoro pracodawca rozpoczął procedurę wypowiedzenia mu umowy o pracę, konsultując z organizacją związkową reprezentującą pracownika zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz w jakim czasie pracodawca może rozpatrzyć i podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia, aby można było przyjąć, że podane przyczyny wypowiedzenia pozostają w związku z zastosowanym trybem konsultacji? Czy nawet świadomość pracownika możliwości wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pracodawcę usprawiedliwia wypowiedzenie dokonane w okresie ochronnym?

3. Czy w świetle przepisu art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c. można uznać, że Sąd drugiej instancji rozpoznał sprawę w granicach apelacji w przypadku, gdy nie rozpoznał wszystkich zarzutów Strony Skarżącej zawartych w apelacji, co znalazło odzwierciedlenie w treści uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji i czy uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji spełnia konieczne wymogi formalne, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c. w sytuacji, gdy Sąd ten odniósł się tylko do niektórych zarzutów apelacji, pomijając pozostałe, wskazując w uzasadnieniu wyroku przyczyny, dla których niektóre tylko, a nie wszystkie wnioski dowodowe powódki oddalił. Innymi słowy, czy w wyroku Sądu drugiej instancji powinno obligatoryjnie znaleźć się wyjaśnienie przyczyn oddalenia wszystkich wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę postępowania, co do których Sąd podjął taką decyzję, czy dopuszczalne jest tylko selektywne, wybiórcze i dowolne umotywowanie oddalenia wniosków dowodowych, dotyczące niektórych wniosków, zamiast

wszystkich wniosków oddalonych oraz czy odpowiada przepisom prawa uzasadnienie wyroku, które pomija przyczyny oddalenia niektórych wniosków dowodowych strony postępowania? Ponadto, czy w świetle w/w przepisów za rozpoznanie zarzutów apelacji można uznać tylko same stwierdzenia Sądu U-instancji o potrzebie oddalenia wniosków dowodowych, bez wyjaśnienia przyczyn ich oddalenia? Czy w świetle przepisu art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 i art. 321 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. można uznać, że Sąd rozpoznał istotę sprawy oraz należycie umotywował wydane w niej rozstrzygnięcie i sporządził uzasadnienie wyroku odpowiadające wymogom formalnym w sytuacji, gdy powódka jako pracownik wnoszący odwołanie do sądu pracy od dokonanego jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę w toku postępowania sądowego (tj. w pozwie i w dalszych pismach procesowych) podniosła zarzut, iż dokonane jej przez pracodawcę wypowiedzenie narusza wskazane przez nią zasady konstytucyjne i zasady prawa pracy, a ani Sąd pierwszej instancji rozpoznający sprawę, ani Sąd drugiej instancji rozpoznający apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji nie dokonał oceny dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z punktu widzenia zasad konstytucyjnych i zasad prawa pracy i nie rozpoznał przedmiotowych zarzutów powódki, nie odnosząc się w ogóle do nich odpowiednio w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji i uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji?

Wskazano również, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie:

1. Czy w świetle przepisu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w przypadku wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę kilku przyczyn wypowiedzenia oraz uznania przez Sąd w postępowaniu sądowym toczącym się na skutek odwołania pracownika od dokonanego wypowiedzenia zasadności tylko jednej z nich, zaś większości z podanych przyczyn (pozostałych dwóch) za niezasadne, dla uznania wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne konieczne jest uznanie przez Sąd wszystkich przyczyn podanych przez pracodawcę w jego oświadczeniu o wypowiedzeniu za prawdziwe, konkretne i uzasadnione, czy też wystarczające jest uznanie za takie tylko jednej z nich, czy większości z nich?

2. W jakim zakresie - w świetle art. 365 § 1 k.p.c. - mają moc wiążącą prawomocne wyroki innych sądów i czy granice przedmiotowe mocy wiążącej wyznacza art. 366 k.p.c., w związku z czym przepisy te powinny być rozpatrywane łącznie? Czy prawomocny wyrok wydany w sprawie o uchylenie ocen okresowych stanowi prejudykat w postępowaniu w sprawie o przywrócenie do pracy, jeżeli negatywne oceny za pracę nie stanowiły bezpośredniej i właściwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wymienionej w oświadczeniu pracodawcy? Czy moc wiążącą w jednym postępowaniu sądowym mają tylko same prawomocne wyroki wydane w innym postępowaniu sądowym (tj. sama sentencja wyroku), czy także ustalenia faktyczne poczynione w tym postępowaniu przez Sąd, ocena dowodów, rozważania prawne, motywacja i argumentacja innego Sądu, zawarte w uzasadnieniu wyroku wydanego w innej sprawie?

3. Czy w świetle art. 41 k.p. ochrona pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę i odpowiadający jej zakaz pracodawcy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę - „w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy” obejmuje tylko i wyłącznie przypadek fizycznej nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy (druk ZUS ZLA) w dacie wręczenia mu wypowiedzenia, czy rozciąga się także na przypadki niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy (druk ZUS ZLA), w czasie której pracownik będąc niezdolnym do pracy z powodu choroby jednorazowo przybywa do miejsca pracy w celu niezwiązanym ze świadczeniem pracy i pracy takiej faktycznie nie świadczy, ale w interesie własnym pracownika, w ważnej sprawie osobistej dla pracownika, tj. załatwienia przed powrotem do pracy koniecznych spraw związanych z wykonywaniem pracy po zakończeniu okresu niezdolności do pracy i z tego powodu jedynie chwilowo przebywa na terenie zakładu pracy?

4. Czy w świetle przepisu art. 308 k.p.c. i art. 2431 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i w zw. z art. 49 Konstytucji RP, wobec rozbieżnych poglądów wyrażonych w tym przedmiocie w dotychczasowym orzecznictwie sądowym, w postępowaniu sądowym w sprawie o przywrócenie do pracy dowód z nagrań z rozmów służbowych wraz z transkrypcjami (stenogramami z rozmów), jako dowód z

dokumentu zawierającego zapis dźwięku, rejestrujący przebieg rozmów w miejscu pracy z udziałem pracownika dokonującego nagrań oraz dokumentu zawierającego tekst umożliwiającego ustalenie jego wystawcy, jest dowodem legalnym i dopuszczalnym na okoliczność wykazania niezgodności z prawem i bezzasadności dokonanego pracownikowi przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, a co za tym idzie powinien być dopuszczony i przeprowadzony przez Sąd w postępowaniu dowodowym, czy też pominięty i na jakiej podstawie oraz z jakich przyczyn? Czym należy kierować się przy ocenie dopuszczalności i legalności w/w dowodu w procesie w sprawach pracowniczych oraz ocenie jego wiarygodności i mocy dowodowej?

Strona skarżąca podniosła w końcu, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem, w ocenie skarżącej, orzeczenia sądowe wydane w tej sprawie abstrahują od treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w szczególności zaś podanych w nim przyczyn wypowiedzenia, pomijając oczywiste i znaczące błędy, których ilość, rodzaj, rozmiar i zakres świadczy o bezzasadności wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Przy czym strona powodowa, w dalszej części skargi kasacyjnej obszernie wyjaśnia, na czym polegały błędy sądów w ocenie oświadczenia pracodawcy.

Strona pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty

świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie

uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca nie wskazała jakiegokolwiek zagadnienia prawnego, które mogłoby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, mimo sformułowania w treści skargi kasacyjnej bardzo licznych zagadnień. Należy zauważyć, że przedstawione zagadnienia prawne przede wszystkim zmierzają do podważenia oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy *meriti* w niniejszej sprawie, co w świetle treści art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne. Zagadnienia prawne sformułowane przez skarżącą służą w istocie „przemyceniu” własnej wizji i oceny okoliczności niniejszej sprawy, w szczególności treści oświadczenia pracodawcy zawierającego wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Należy podkreślić, że z ustaleń Sądów wynika, że powódka nie stawiała się u pracodawcy „przypadkiem”, czy też „przy okazji”. Była ona w kontakcie z pracodawcą i informowała go, że zamierza się stawić w pracy w jasno określonym celu, w dodatku wiedziała ona wtedy, że pracodawca zamierza wypowiedzieć jej umowę o pracę, a mimo to nie poinformowała go, że jest nadal niezdolna do pracy (o czym już wtedy wiedziała), co więcej, chciała odebrać skierowanie na badania kontrolne, które miały potwierdzić jej zdolność do pracy. W tej sytuacji wszelkie zagadnienia dotyczące rozumienia art. 41 k.p. i interpretacji pojęć „zdolności do pracy” i „gotowości do pracy” nie mogą uzasadniać przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, bowiem nie są one oparte na faktycznych okolicznościach dotyczących niniejszej sprawy, a jedynie na ich wizji forsowanej przez powódkę. W dodatku strona powodowa przypisuje Sądom twierdzenia i stanowisko, których Sądy w niniejszej sprawie nie wyrażały. Wskazać przy tym należy, że art. 41 k.p. był już przedmiotem licznych

wypowiedzi Sądu Najwyższego i doczekał się wszechstronnej i kompleksowej wykładni.

Nie sposób również nie dostrzec, że część ze sformułowanych zagadnień dotyczy kwestii oczywistych, wynikających jasno z przepisów prawa (jak na przykład kwestia związania pracodawcy terminem na złożenie wypowiedzenia umowy o pracę po dokonaniu konsultacji związkowej) lub też takich, które doczekały się obszernego wyjaśnienia w dotychczasowym orzecznictwie (co dotyczy w szczególności zagadnień dotyczących przedmiotu sprawy toczącej się z odwołania pracownika od dokonanego wypowiedzenia i kwestii badania przyczyn wypowiedzenia wskazywanych przez pracodawcę). Odpowiedzi na postawione pytania wynikają z samej ich treści. Przykładowo, skoro ustawodawca nie przewidział, że dwukrotna negatywna ocena pracy asystenta powoduje obligatoryjnie rozwiązanie z nim umowy o pracę, to oczywistym jest, że pracodawca nie musi takiej umowy o pracę rozwiązywać. Jednak z Kodeksu pracy wynika, że pracodawca może wypowiadać umowy o pracę, Kodeks ustanawia również warunki jakim takie wypowiedzenie musi odpowiadać, nie ulega wątpliwości, że negatywna ocena pracy może uzasadniać dokonane wypowiedzenie, a jego dokonanie zależy od decyzji pracodawcy, który odpowiada i ponosi ryzyko organizacyjne i osobowe za działalność zakładu pracy. Nie ma tutaj zatem żadnej luki prawnej, na którą powołuje się skarżąca. Dodać należy, że wypowiedzenie umowy o pracę może stanowić przejaw dyskryminacji, jednak pracownik musi wskazać działania, które wskazywałyby na dyskryminację i kryterium dyskryminacji, w niniejszej sprawie powódka na takie okoliczności nie wskazywała. W końcu należy również wyraźnie zaznaczyć, że przedstawione zagadnienie prawne, opatrzone numerem 12, a dotyczące pierwszeństwa jednych środków dowodowych przed drugimi świadczyć może jedynie o nieznanomości zasad postępowania cywilnego przez autora skargi kasacyjnej lub też ich całkowitemu niezrozumieniu. Kodeks postępowania cywilnego zawiera katalog środków dowodowych jednak nie tworzy żadnej ich hierarchii czy pierwszeństwa. Sąd po zebraniu materiału dowodowego w konkretnej sprawie dokonuje jego oceny w oparciu o swobodne uznanie sędziowskie i zasady doświadczenia życiowego. Zatem pytanie o pierwszeństwo jednych dowodów przed innymi jest absurdalne.

Reasumując, zagadnienia prawne formułowane przez stronę skarżącą zmierzają do podważenia oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd drugiej instancji i uzyskaniu korzystnej dla strony powodowej oceny i rozstrzygnięcia ze strony Sądu Najwyższego, nie dotyczą one jednak istotnych problemów prawnych o znaczeniu dla rozwoju prawa, które wyłoniłyby się podczas rozpoznawania niniejszej sprawy.

Natomiast zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4 poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecnictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecnictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepublikowane; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepublikowane; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej,

skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Skarżąca nie wykazała, aby wskazane w treści skargi kasacyjnej przepisy rzeczywiście wzbudzały poważne wątpliwości lub też wywoływały rozbieżności w orzecznictwie. Jeżeli chodzi o podnoszone w skardze kasacyjnej wątpliwości dotyczące art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p. oraz art. 38 k.p.c., to nie są to jakiegokolwiek poważne wątpliwości interpretacyjne, a jedynie próba podważenia oceny stanu faktycznego niniejszej sprawy, Godzi się zauważyć, że strona powodowa nie odnosi się w uzasadnieniu tych wątpliwości do interpretacji powołanych przepisów, nie wskazuje na brak orzecznictwa, które by ich dotyczyło (które akurat w odniesieniu do tych przepisów jest bardzo bogate), a jedynie opiera się na własnej ocenie okoliczności rozpoznawanej sprawy i treści oświadczenia pracodawcy.

Z kolei art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 zd. 1 k.p.c. również doczekały się bardzo bogatego orzecznictwa, w którym Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostaje związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, bierze pod uwagę z urzędu nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie narusza zakazu *reformationis in peius* (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2019 r., II PK 290/17, LEX nr 2616203). Ponadto, 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 (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2019 r., I CSK 433/18, LEX nr 2763400, wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2017 r., I PK 302/16, LEX nr 2428809). Warto również wskazać, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji różni się od uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, między innymi tym, że nie musi powtarzać dowodów i ustalonych faktów, jeżeli Sąd drugiej instancji uzna za prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalenia stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2017 r., II PK 292/16, LEX nr 2426549). Przepisy te doczekały się zatem bogatego orzecznictwa i nie budzą wątpliwości interpretacyjnych.

Skarżąca nie wykazała również, aby w zakresie wskazanych przez nią przepisów występowały rozbieżności w orzecznictwie Sądów. Z pewnością nie jest tak w odniesieniu do art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p., co pozwala stwierdzić już lektura treści przedstawionych przez skarżącą w tym zakresie orzeczeń Sądu Najwyższego. Należy bowiem zauważyć, że jednoznacznie wskazuje się, że w przypadku wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wystarcza aby jedna z nich była prawdziwa i konkretna. Jednak w sytuacji, gdy pracodawca wskazuje większą ilość tych przyczyn (więcej niż 2-3), zwłaszcza powołując się na utratę zaufania, konieczne jest wzięcie pod uwagę pewnej proporcji ilościowej i jakościowej przyczyn prawdziwych do nieprawdziwych, bowiem uznanie, że przykładowo na 15 przyczyn tylko jedna, obiektywnie mało istotna okaże się prawdziwa, to nie można przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę byłoby uzasadnione, jeżeli wskazanie jej pojedynczo takiego wypowiedzenia by nie uzasadniało.

Natomiast w odniesieniu do art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p.c. wskazać należy, że abstrahując od rzeczywistości rozbieżności w orzecznictwie wskazanej w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, to rozstrzygnięcie tej wątpliwości nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem skarżąca kwestionuje w ogóle powołanie się przez sąd na wyroki dotyczące ocen okresowych powódki, natomiast przedstawione rozbieżności

dotyczą problemu, czy sądy w świetle art. 365 k.p.c. są związane jedynie sentencją wyroku, czy też również jego uzasadnieniem, co nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy.

Uzasadniając swoje wątpliwości dotyczące art. 41 k.p. strona powodowa w ogóle nie wskazała natomiast jakichkolwiek rozbieżności w orzecznictwie sądów, mimo że się na nie powoływała.

W końcu w kontekście art. 308 k.p.c. i art. 243¹ k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i w zw. z art. 49 Konstytucji RP stwierdzić należy, że skarżąca sama sobie przeczy w uzasadnieniu tej przyczyny przyjęcia skargi do rozpoznania. Z jednej strony wskazuje ona bowiem, że w tej materii istnieją rozbieżności w orzecznictwie (na co wskazywał Sąd drugiej instancji), a z drugiej uzasadnia, że w tej chwili w orzecznictwie i doktrynie dominuje już jeden pogląd, sprzeczny ze stanowiskiem Sądu Okręgowego. Skoro zatem, jak twierdzi skarżąca, istnieje już przeważająca i jednolita linia orzecznicza, z którą wyrok Sądu drugiej instancji jest sprzeczny, to powinna podnieść to jako oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, a nie rozbieżność w orzecznictwie, bowiem rozbieżność występowałaby, gdyby taka przeważająca linia się nie wyodrębniła.

Utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest pogląd, że wykazanie podnoszonej w skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) - jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - wymaga przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06 LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). Podczas, gdy dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania - z uwagi na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. - niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby

wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13 - LEX nr 1380967).

Skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać, aby w sprawie występował stan „oczywistej zasadności” skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Oczywiście zasadność skargi kasacyjnej polega na rażącym naruszeniu przepisów prawa materialnego lub procesowego i takie naruszenie należy wykazać w uzasadnieniu tej podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Tymczasem skarżąca nie wskazała, jakie przepisy prawa Sąd drugiej instancji miał rażąco naruszyć, ani nie wskazała na czym to rażące naruszenie miało polegać. W istocie cała ta część uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowi jedynie polemikę z oceną stanu faktycznego i przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę w niniejszej sprawie, co nie może powodować skargi kasacyjnej za oczywiście zasadną.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

