



Sygn. akt I PK 58/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa H. K.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w Ł.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 października 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 12 września 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 września 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w Ł. oddalił apelację powódki H. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 28 listopada 2017 r., sygn. akt X P (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o przywrócenie do pracy wniesione przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w Ł. i obciążył powódkę kosztami procesu.

W sprawie ustalono, że powódka H. K. zatrudniona była w pozwanej placówce od 27 stycznia 1992 r. na stanowisku głównej księgowej. W związku z przejściem powódki na emeryturę 25 marca 2008 r. strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron, a następnie 1 kwietnia 2008 r. zawarły umowę na czas określony do 31 grudnia 2008 r. w wymiarze 3/4 etatu, od 1 stycznia 2009 r. na czas określony do 31 grudnia 2009 r. w wymiarze 3/4 etatu i od 1 stycznia 2010 r. na czas nieokreślony.

Do szczegółowego zakresu obowiązków powódki należało:

1. kierowanie pracą podległych pracowników;
2. zorganizowanie i doskonalenie systemu wewnętrznej informacji ekonomicznej zakładu, dostarczającego danych niezbędnych do planowania działalności oraz podejmowania prawidłowych decyzji gospodarczych, jak również należytej kontroli i oceny wykonywania zadań gospodarczych;
3. prowadzenie i kierowanie rachunkowością i gospodarką finansową Domu Pomocy Społecznej polegającą zwłaszcza na:
 - a. zorganizowaniu, sporządzaniu, przyjmowaniu obiegu i kontroli dokumentów w sposób zapewniający właściwy przebieg operacji gospodarczych, sprawnym przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej oraz prawidłowym prowadzeniu rachunkowości w zakładzie;
 - b. zorganizowaniu i doskonaleniu księgowości, kalkulacji wynikowej i sprawozdawczości finansowej zakładu w celu zapewnienia ich rzetelności i prawidłowości z zastosowaniem racjonalnej organizacji pracy i techniki przetwarzania danych;
 - c. bieżącym prowadzeniu księgowości oraz sporządzaniu kalkulacji wynikowej sprawozdawczości finansowej w sposób umożliwiający:
 - terminowe i rzetelne przekazywanie informacji ekonomicznych o działalności Domu Pomocy Społecznej,
 - skuteczną ochronę mienia społecznego i terminowe rozliczenie osób odpowiedzialnych majątkowo za to mienie,
 - prawidłowe i terminowe dochodzenie roszczeń oraz terminowe ściąganie prawomocnie zasądzonych należności,
 - sprawną kontrolę realizacji wyznaczonych DPS zadań,

- prawidłowe i terminowe dokonywanie rozliczeń finansowych zakładu,
 - d. należytym przechowywaniu i zabezpieczeniu dokumentów księgowych, ksiąg rachunkowych oraz sprawozdań finansowych,
 - e. nadzorowaniu całokształtu prac z zakresu rachunkowości.
4. wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad wykonywania budżetu, gospodarki środkami pozabudżetowymi i innymi będącymi w dyspozycji Domu Pomocy Społecznej:
- a. zapewnienie pod względem finansowym prawidłowości umów zawieranych przez DPS,
 - b. przestrzeganie zasad rozliczeń pieniężnych i ochrony wartości pieniężnych,
 - c. zapewnienie terminowego ściągania należności i dochodzenia roszczeń spornych oraz spłaty zobowiązań,
5. dokonywanie kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych.
6. sporządzanie projektów rocznych planów finansowych obejmujących wydatki, dochody budżetowe, dochody własne.
7. wykonywanie budżetu w granicach określonych w planach finansowych,
8. bieżące kontrolowanie wydatków i zobowiązań, egzekucji komorniczych itp.,
9. zabezpieczenie prawidłowości, terminowości i zgodności sprawozdań liczbowych i opisowych składanych na zewnątrz przez DPS,
10. opracowanie analiz gospodarki finansowej Domu Pomocy Społecznej i gospodarki środkami pozabudżetowymi oraz wniosków wynikających z tych analiz,
11. dokonywanie w ramach kontroli gospodarczej czynności związanych ze sprawowaniem kontroli wewnętrznej a w szczególności:
- a. wstępnej kontroli operacji gospodarczych wiążących się z :
 - wydawaniem środków pieniężnych,
 - obrotami pieniężnymi na rachunkach bankowych,
 - przejmowaniem, wydawaniem, zakupem lub wytwarzaniem środków trwałych oraz innymi operacjami określonymi w odrębnych przepisach,

b. następnej kontroli operacji gospodarczych stanowiących przedmiot księgowania,

c. wstępnej bieżącej i następnej kontroli finansowej, stanowisk pracy podporządkowanych.

12. opracowywanie projektów przepisów wewnętrznych wydawanych przez Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w zakresie obiegu dokumentów, zasad przeprowadzania inwentaryzacji i zakładowego planu kont,

13. naliczanie i księgowanie zaangażowania wydatków budżetowych i wydatków dochodów własnych zgodnie z obowiązującymi przepisami,

14. sporządzanie Poleceń księgowych z zestawień list płac, deklaracji ZUS.,

15. archiwizacja dokumentacji księgowej,

16. znajomość aktualnych przepisów.

Powódka jako główna księgowa ponosiła odpowiedzialność za całokształt działalności pionu finansowo- księgowego oraz podejmowane decyzje w czasie nieobecności Dyrektora Domu Pomocy Społecznej oraz odpowiadała za skutki wynikłe z nieprzestrzegania wyżej wskazanych zadań oraz przepisów budżetowo - rachunkowych.

W celu realizacji swoich zadań jako główna księgowa powódka uprawniona była do żądania od kierowników innych komórek organizacyjnych jednostki udzielania w formie ustnej lub pisemnej niezbędnych informacji i wyjaśnień, jak również udostępnienia do wglądu dokumentów i wyliczeń będących źródłem informacji i wyjaśnień. Wnioskować do Dyrektora Domu Pomocy Społecznej o określenie trybu, według którego mają być wykonywane przez inne komórki organizacyjne jednostki, prace niezbędne do zapewnienia prawidłowości gospodarki finansowej oraz ewidencji księgowej, kalkulacji kosztów i sprawozdawczości finansowej. Powódka jako główna księgowa wnioskowała o udzielenie podległemu personelowi wyróżnień, nagród, premii nagan, upomnień i innych kar.

Na podstawie art. 54 ustawy o finansach publicznych powódce powierzono obowiązki i odpowiedzialność w zakresie:

1) prowadzenia rachunkowości jednostki,

2) wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi.

3) dokonywania wstępnej kontroli:

a) zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym,

b) kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.929,33 zł miesięcznie.

W przypadku nieobecności powódkę zastępowała księgowa J. K.. Podpisywała dokumenty z upoważnienia głównej księgowej, posługując się jej pieczęcią. Nie miała jednak możliwości wydawania samodzielnych decyzji. W sprawach nagłych decyzję podejmował wówczas dyrektor.

Powódka miała świadomość tego iż w kierowanym przez nią dziale ma miejsce dokonywanie wypłat pracownikom wynagrodzenia z kasy po potrąceniu udzielonych wcześniej zaliczek. Powódka zatwierdziła listy płac za listopad 2016 r. 1 grudnia 2016 r. pracownik A. W. złożyła wniosek o wypłatę jej wynagrodzenia do kasy. Wniosek nie został przekazany księgowej J. K.. W grudniu 2016 r. B. Woźniak została poinformowana iż pozwana placówka nie zapewniła środków na wypłatę wynagrodzenia dla pracownika. B. W. była wtedy chora przyjechała do DPS. Po przejrzeniu listy płac B. W. powzięła wiadomość że wypłata dla pracownika miała nastąpić w kasie placówki a nie przelewem. Dyrektor placówki podjął wówczas decyzję o wypłacie zaliczki dla tej pracownicy. Powódka była wówczas nieobecna, pracownicy J. K. – księgowa i B. W. specjalista kadrowo - płacowa nie mogły skontaktować się z powódką, nie odbierała telefonu, nie miały żadnych dyspozycji co do możliwości wypłaty wynagrodzenia. B. W. omyłkowo w systemie kadrowym wpisała datę umowy o pracę powódki z 1 kwietnia 2008 r.

W pozwanej placówce w okresie od 2 do 5 stycznia 2017 r. przeprowadzona została kontrola Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ł.. Kontrolę przeprowadził M. K. - starszy specjalista w Zespole ds. Kontroli Wewnętrznej MOPS, na podstawie upoważnienia Dyrektora MOPS: nr (...) z 2 stycznia 2017 r.

Pracownicy działu księgowości powzięli informację o kontroli w momencie jej rozpoczęcia. Powódka poleciła wówczas B. W. specjalistce do spraw kadrowo płacowych udostępnić wszelkiej żądanej dokumentacji. Inspektor analizował dokumentację dotyczącą wynagrodzeń.

W dniu 3 stycznia 2017 r. powódka skierowała do dyrektora placówki pismo w który złożyła wyjaśnienia dotyczące braku wypłaty zasiłku chorobowego J. W. w związku z nie zarejestrowaniem zwolnienia lekarskiego w rejestrze oraz braku wypłaty wynagrodzenia dla A. W.

Postępowaniem kontrolnym objęte były:

1) wynagrodzenia pracownicze za okres od 1 października 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. pod względem przestrzegania: ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości i ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

W protokole stwierdzono, iż dokumentacja okazana kontrolującemu za okres od 1 października 2016 do 31 grudnia 2016 r. zawierała listy wynagrodzeń za okres październik-grudzień 2016 r., raporty kasowe oraz wyciągi bankowe. W przypadku jednej z pracownic pielęgniarki zatrudnionej w wymiarze 1/2 etatu w miesiącu październiku dokonano wypłaty wynagrodzenia za okres od 1 października 2016 do 6 października 2016 r. (lista numer 5 pozycja 11) w kwocie 240 zł na rachunek bankowy pracownika za czas faktycznie przepracowany. Od 7 października 2016 r. do 30 października pracownik przebywał na rehabilitacji w ramach prewencji ZUS. Informację w zakresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy przesłano do DPS 10 października 2016 r. Pracownica nie dostarczyła zwolnienia lekarskiego przed terminem naliczania wynagrodzenia w miesiącu październiku 2016 r. Brak dokumentu spowodował nie naliczenie zasiłku chorobowego w miesiącu październiku. Z wyjaśnień przedstawionych przez pracownika wynika, że zwolnienie lekarskie zostało dostarczone do zakładu pracy w dniu 2 listopada 2016 r. i złożone w sekretariacie placówki. Ustalono również brak adnotacji w rejestrze zwolnień o wpłynięciu zaświadczenia lekarskiego w tym dniu adnotacja ta znajduje się w rejestrze pod datą 24 listopada 2016 r. Ponieważ pracownikowi nie wypłacono zasiłku chorobowego do 7 listopada 2016 r. poprosił on o interwencję dyrektora Domu Pomocy Społecznej. Dyrektor, 7 listopada wezwał z urlopu głównego księgowego celem wyjaśnienia zaistniałego zdarzenia. Główna księgowa wyjaśniła, że nie naliczono zasiłku ponieważ pracownik odpowiedzialny za naliczenie przebywa na urlopie wypoczynkowym, a ona sama nie wyliczyła zasiłku chorobowego ponieważ nie otrzymała takiego polecenia na piśmie od dyrektora.

Główna księgowa 7 listopada formalnie przebywała na urlopie, nie sporządzono zatem listy wynagrodzenia wypłaty zasiłku chorobowego mimo interwencji dyrektora w tym dniu jak również nie sporządziła jej osoba ją zastępująca. Z ustaleń wynika że listy tej nie sporządzono wcześniej tuż po oddaniu zwolnienia lekarskiego kiedy główny księgowy był obecny w pracy.

W wyniku stanowczej reakcji i jednoznacznej decyzji ówczesnej dyrektor Domu Pomocy Społecznej co do konieczności natychmiastowego wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia główna księgowa wystawiła wniosek o zaliczkę na poczet wynagrodzenia z pogotowia kasowego jednak wniosek został podpisany przez osobę zastępującą głównego księgowego. Postępowanie takie było nieuzasadnione i niezgodne z wewnętrznymi uregulowaniami w zakresie wynagrodzeń. DPS nie posiadał procedur oraz odpowiednich zapisów w regulaminie wynagrodzeń, aby tak zrealizować wypłatę części wynagrodzenia. Wniosek o zaliczkę został zatwierdzony i podpisany przez dyrektora Domu Pomocy Społecznej z uwagi na sytuację w jakiej został postawiony. Chcąc nie dopuścić, aby pracownik pozostał bez wynagrodzenia zdecydował o wypłacie kwoty 500 zł na poczet wynagrodzenia z kasy Domu Pomocy Społecznej.

W protokole tym skonkludowano nadto, iż powyższa sytuacja wskazuje jednoznacznie na brak prawidłowego nadzoru nad działem księgowym przez głównego księgowego. Osoba zastępująca główną księgową zastępuje ją tylko w zakresie wyznaczonym przez kierownika działu i nie jest w stanie sporządzić listy płac podczas nieobecności (urlopu zwolnienia lekarskiego) specjalisty ds. kadrowo-płacowych, a główny księgowy sporządza takie listy tylko na podstawie pisemnego polecenia dyrektora. Sytuacja taka jest niedopuszczalna i prowadzi może do całkowitego paraliżu Domu Pomocy Społecznej w momencie nie wypłacenia wynagrodzeń w sytuacji gdy w pracy jest główny księgowy. Powinien on zatem tak zorganizować pracę podległego działu aby możliwym było zastępowanie pracowników podczas ich nieobecności w szczególności pracownika odpowiedzialnego za wyliczenie wynagrodzeń. Wynagrodzenie za czas choroby zostało wypłacone pracownikowi w listopadzie 2016 r. z jednoczesnym potrąceniem zaliczki pobranej na poczet wynagrodzenia październikowego. Wypłacono zatem zaległe wynagrodzenia oraz bieżące. W sytuacji opisywanej wynagrodzenie za

miesiąc październik powinno być wypłacone bez zbędnej zwłoki po dostarczeniu zwolnienia lekarskiego w wysokości wynikającej z przedstawionego zaświadczenia. Brak takiego naliczenia i wypłaty skutkować może koniecznością wypłaty odsetek od nie wypłaconego w terminie wynagrodzenia. Jednocześnie należy pamiętać, że brak prawidłowego obiegu dokumentów finansowych – zwolnienia lekarskiego (wpis w rejestr 24 listopada 2016 r.) prowadzi do sytuacji w której mamy domniemanie nie dostarczenia zwolnienia w terminie, a co za tym idzie wysokości naliczonego zasiłku chorobowego musiała by zostać obniżona zgodnie z przepisami.

Wyjaśnienia głównego księgowego o braku wiedzy w zakresie dostarczenia zwolnienia lekarskiego przez pracownika 2 listopada wydaje się być nie przekonujące z uwagi na zatwierdzenie listy płac z listopada co do której nie wnosi zastrzeżeń mimo uwidocznionego w rejestrze zapisu co do daty wpływu zwolnienia. Z wyjaśnień pracownika odpowiedzialnego za naliczenie płac wynika że dokonał on wpisu w rejestr z datą późniejszą ponieważ, ani w dziennik korespondencji, ani na druku zwolnienia nie znajdowała się data przyjęcia zwolnienia.

W protokole znalazło się zalecenie aby stworzyć procedury w zakresie możliwości wypłaty na wniosek pracownika oraz określić maksymalną kwotę zaliczki na poczet wynagrodzenia oraz dokonać zmian w regulaminie wynagradzania w zakresie wspomnianych okoliczności. Bezwzględnie przeorganizować pracę działu księgowości tak aby wyznaczone były osoby zastępujące pracowników nieobecnych.

Dokonując przeglądu wynagrodzeń za grudzień 2016 r. na podstawie okazanej dokumentacji w przypadku jednej z pracownic stwierdzono że nie wypłacono wynagrodzenia w terminie mimo prawidłowo sporządzonych i zatwierdzonych list płac. Sytuacja ta spowodowana była zmianą sposobu wypłaty wynagrodzenia. Pracownik zwrócił się z wnioskiem do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w kasie Domu Pomocy Społecznej. Ponieważ była to sytuacja jednostkowa i nie zwrócono uwagi na zmianę sposobu wypłaty mimo prawidłowego sporządzenia list płac oraz zestawienia zbiorczego dział księgowości nie pobrał z banku wystarczającej ilości gotówki. W sytuacji tej na wniosek dyrektora wypłacono zaliczkę na poczet wynagrodzenia 23 grudnia w wysokości 500 zł z pogotowia

kasowego, a następnie, 27 grudnia, wypłacono w kasie pozostałą część wynagrodzenia.

Z wyjaśnień głównego księgowego wynika że kasjer - zastępuje główną księgową podczas jej nieobecności i nie miał on dyspozycji do wypłaty z kasy. Lista wynagrodzeń zatwierdzana przez głównego księgowego (lista nr 6 poz. 3), zestawienie zbiorcze do list płac za grudzień 2016 w poz. 49 zawierają informację o wypłacie do kasy. Jeśli zatem nie było głównego księgowego osoba zastępująca w tym przypadku kasjer mógł podjąć decyzję o dodatkowym poborze gotówki z banku w celu uzupełniania kasy i wypłaceniu wynagrodzenia w terminie.

Podsumowując opisane powyżej sytuacje stwierdzono, iż nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzeń odbywają się w sytuacjach kiedy głównego księgowego nie ma w pracy, a osoby pracujące w dziale księgowości nie mają przekazywanej dostatecznie jasnej informacji, co do sposobu postępowania i realizacji zadań działu księgowości. W konkluzji wskazano, że przerzucanie odpowiedzialności na pozostałych pracowników w sytuacji kiedy nie wyposaża się ich w dostateczną wiedzę w zakresie pracy działu księgowości podczas nieobecności głównego księgowego oraz nieprawidłowy przepływ informacji doprowadzają do błędów merytorycznych, a często i rachunkowych. W sytuacji kiedy jednostką kieruje nowy dyrektor należy dochować szczególnej staranności, aby komunikacja między pracownikami oraz kierownikiem jednostki była spójna i jasna. Załącznikami do protokołu były wyjaśnienia głównego księgowego wraz z 5 załącznikami, wyjaśnienie specjalisty ds. kadrowo — płacowych, wyjaśnienie głównego księgowego do dyrektora Domu Pomocy Społecznej, wyjaśnienie kasjera, wyjaśnienie pracownika Pani J. W., kopia raportu kasowego Nr (...), kopia listy płac nr 6 z 21 grudnia 2016 r., oraz nr 5, kopia zestawienia zbiorczego do list płac za grudzień 2016, kopia prośby o przekazywanie wynagrodzenia pracownika do kasy, kopia prośby o przekazywanie wynagrodzenia pracownika na konto, kopia zarządzenia w sprawie terminu wypłaty wynagrodzenia w roku 2016.

Pismem z 5 stycznia 2017 r. dyrektor zwrócił się do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” Domów Pomocy społecznej w Ł. o zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pismo zostało przekazane przewodniczącej związku zawodowego której stanowisko pracy znajduje się w sekretariacie placówki. Pisma kierowane do związku zawodowego nie były rejestrowane w dzienniku korespondencji DPS.

W odpowiedzi pismem z 9 stycznia 2017 r. organizacja związkowa stwierdziła, że jest zgodna z decyzją dyrektora w przedmiocie wypowiedzenia H. K. umowy o pracę.

W dniu 9 stycznia 2017 r. dyrektor placówki przedstawił powódce do zapoznania protokół kontroli. Następnie około godziny 15.00 w obecności specjalisty ds. kadrowo płacowych B. W. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka miała możliwość zapoznania się z treścią protokołu, poprosiła o jego skserowanie, celem dokładnego zapoznania się z nim.

W tak ustalonym stanie faktycznym, wyrokiem z 28 listopada 2017 r., sygn. akt X P (...) Sąd Rejonowy w Ł. w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo, a w punkcie drugim sentencji wyroku zasądził od H. K. na rzecz Domu Pomocy Społecznej w Ł. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka H. K., zarzucając mu błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, mające istotny wpływ na jego treść, a także naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.; art. 233 k.p.c. oraz art. 87 § 2 k.p.c. w zw. z art. 465 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd drugiej instancji uznał ją za nieuzasadnioną.

Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie przekraczając ram zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego była prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty

skarżącej sprowadzały się w zasadzie jedynie do nieprzekonywującej polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Wobec powyższego, zdaniem Sądu odwoławczego, na aprobatę nie zasługiwał podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Brak było również podstaw do uwzględnienia zarzutu skarżącego, zgodnie z którym Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że powódka w dniu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę miała możliwość zapoznania się z protokołem kontroli będącym podstawą stawianych jej zarzutów. Powyższy zarzut okazał się chybiony, ponieważ skoro powódka podpisała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym zaznaczono, że przyczyną złożenia wypowiedzenia są wnioski pokontrolne to zachodzi domniemanie, że jednocześnie powódka musiała się z nimi zapoznać. Ponadto, gdyby powódka nie zapoznała się z protokołem kontroli to nie powinna w ogóle podpisywać złożonego jej wypowiedzenia i zażądać sporządzenia odpowiedniej adnotacji na dokumencie wypowiedzenia. Sąd Okręgowy zauważył, że H. K. była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej, a zatem należała do ścisłego kierownictwa Domu Pomocy Społecznej i powinna zdawać sobie sprawę ze skutków podpisania oświadczenia o wskazanej treści. Tym samym, wyprowadzono w sprawie domniemanie faktycznie, zgodnie z dyspozycją art. 231 k.p.c., że powódka mogła się zapoznać bądź zapoznała się z kilkustronicowym protokołem kontroli skoro podpisała pismo o wypowiedzeniu z informacją, że dotyczą zarzutów pokontrolnych. Domniemanie to nie zostało przez powódkę obalone. Szczególnie okoliczność, że następnie doręczono protokół powódce na jej domowy adres nie jest wystarczającą przesłanką do obalenia domniemania.

Odnosząc się do kwestii konsultacji przedmiotowego wypowiedzenia z Międzyzakładową Organizacją Związkową Sąd Okręgowy zauważył, że dokument dotyczący prośby o zajęcie stanowiska na temat wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem powstał. Natomiast odrębną kwestią jest okoliczność, że zaistniała wada dotycząca obiegu tej dokumentacji, gdyż dokument nie został prawidłowo zarejestrowany w dzienniku korespondencji oraz nie był opatrzony prezentatą czy

pieczęcią. Jednakże zaistnienie powyższych wadliwości w zakresie obiegu dokumentacji nie jest argumentem pozwalającym uznać, że przedmiotowy dokument w ogóle nie został sporządzony we właściwym czasie skoro pozwany skutecznie przedłożył go do akt sprawy w toku niniejszego postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich racji w celu obrony swojego stanowiska. Fakt, że nowy dyrektor (mimo zatrudnienia kancelarii prawniczej) nie potrafił skorygować dotychczasowej błędnej praktyki w obiegu części dokumentów nie wystarcza do uznania, że taki dokument nie został wytworzony i że nie przeszedł należytej drogi proceduralnej. Strona pozwana wykazała się pismem do organizacji związkowej a strona powodowa oparła się tylko na rozumowaniu bez przedstawienia konkretnych dowodów np. przesłuchania członków związku zawodowego, przedstawienia sposobu obiegu innych dokumentów pomiędzy zakładem pracy a organizacją związkową aby wykazać nietypowość tej sytuacji itp.

Sąd drugiej instancji nie podzielił również zarzutów apelacji dotyczących błędów w ustaleniach faktycznych w zakresie przyczyn wypowiedzenia, które były konsekwencją wniosków wynikających z protokołu pokontrolnego. Sąd odwoławczy zaznaczył, że zarzuty z protokołu są o tyle zasadne, że z zeznań świadków, które nie zostały podważone w toku procesu, oraz z protokołu wynika bezspornie, że podczas nieobecności powódki w pracy podlegli jej pracownicy działu księgowości i kadr mogli nie posiadać wiedzy co do trybu postępowania i procedur w określonych rodzajach spraw, skoro bezpośrednio zastępująca powódkę osoba zeznała, że w pewnych przypadkach musiała radzić się dyrektora. Protokół kontroli wykazał wiele nieprawidłowości dotyczących kwestii wypłaty wynagrodzeń, które mogły narazić pracodawcę także na konsekwencje finansowe. Wykazano również brak wystarczającej kontroli i nadzoru nad działem księgowości a także brak możliwości kompletnego i merytorycznego zastępstwa powódki podczas jej nieobecności. Pracownicy wielokrotnie musieli w takiej sytuacji kontaktować się z Dyrektorem Domu Pomocy Społecznej w celu możliwości wykonania określonych czynności co do których nie zostali prawidłowo poinstruowani. Tym samym nie ulega wątpliwości, że wnioski wynikające z protokołu kontroli są dosyć istotne i mogły mieć wpływ na decyzję pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy a ich bagatelizowanie

jest w okolicznościach niniejszej sprawy nieuzasadnione. Wprawdzie zarzuty te nie posiadają takiego negatywnego nasilenia który pozwalałby pracodawcy na dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę ale do zwykłego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, stanowiły wystarczającą podstawę.

Ponadto, zdaniem Sądu drugiej instancji, powódka nie przedstawiła dowodów podważających treść zarzutów protokołu pokontrolnego. W konsekwencji, po stronie pracodawcy zaistniały uzasadnione i obiektywne przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powódką ze względu na utratę zaufania do pracownika. Zarzut utraty zaufania może być zaakceptowany tylko w sytuacji, jak w niniejszej sprawie, gdy za tym zarzutem znajdują się zaistniałe okoliczności znane pracownicy. Zarzuty apelacyjne sprowadzają się do polemiki z ustaleniami poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji, jednakże powódka nie przedstawia żadnych dowodów na poparcie swoich racji, a zaprzecza jedynie ustalonym faktom, których konsekwencje niosą dla niej negatywne skutki w sferze procesowej. Powódka powołuje się także na sprzeczność wniosków końcowych Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym oraz na wybiórczą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, lecz jednocześnie pomija dowody wskazane przez Sąd. Zarzuty apelacyjne w zakresie oceny materiału dowodowego zostały oderwane od faktów przez co nie mogą stanowić podstawy do uwzględnienia apelacji.

Nie zasługuje na uwzględnienie także zarzut apelacyjny dotyczący błędnego rozwiązania umowy o pracę z uwagi na wskazanie nieprawidłowej daty nawiązania stosunku pracy w wypowiedzeniu. Zarzut ten jest tylko formalnie uzasadniony, ale nie może zostać uwzględniony, ponieważ w chwili wypowiedzenia powódka wiedziała jakiej umowy dotyczy wypowiedzenie ze względu na datę wręczenia jej tego wypowiedzenia. Słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, że oświadczenie pracodawcy zawiera omyłki pisarskie w zakresie daty nawiązania stosunku pracy jak i czasu trwania kontroli. Brak jest jednak przesłanek, by na tej podstawie dojść do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których złożone zostały, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Nie ulega bowiem wątpliwości, że

zamiarem pracodawcy było rozwiązanie umowy o pracę zawartej 1 października 2010 r.

Wątpliwości nie budziło także okres przeprowadzenia kontroli, skoro termin znany był również powódce. Tym samym powódka nie może powoływać się na bezskuteczność przedmiotowego wypowiedzenia skoro zrozumiała była dla niej treść oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę, nawet jeżeli było ono nieprecyzyjne i zawierało oczywiste omyłki pisarskie. Niewątpliwie, niefrasobliwe i niechlujne sporządzenie pisma wypowiadającego stosunek pracy nie jest wystarczającą okolicznością do uznania wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał również, że zarzut wadliwego pełnomocnictwa nie jest zasadny co strona pozwana wykazała w toku procesu. Jak stanowi art. 87 § 1 k.p.c. pełnomocnikiem może być osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia. Pozwany zawarł umowę zlecenia z „K.” Biuro Usług Prawnych i Szkolenia 30 grudnia 2016 r. o świadczenie obsługi prawnej w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i gospodarczego oraz obowiązków służby BHP. Zdaniem Sądu odwoławczego strony łączył stały stosunek zlecenia, ponieważ zleceniobiorca wykonał na rzecz pozwanego szereg czynności, tj. sporządzenia dokumentacji dotyczącej wdrożenia procedur RODO, wniosek o jednorazowe odszkodowanie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, regulaminy wynagradzania czy projekty umów prawa gospodarczego. W konsekwencji, celem zawarcia przedmiotowej umowy zlecenia nie było wyłącznie reprezentowanie pozwanego przed sądem w sporze wynikłym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, lecz wszechstronna obsługa prawna przy bieżącej działalności jednostki. Brak jest zatem podstaw by łączący strony stosunek prawny uznać za okazjonalny. W związku z powyższym udzielone pełnomocnictwo znajduje oparcie w przepisach prawa i umożliwia prawidłową reprezentację pozwanego w przedmiotowej sprawie. Ponadto, pozwany miał możliwość skutecznego zawarcia niniejszej umowy zlecenia bez konieczności uzyskania kontrasygnaty Prezydenta Miasta Ł.. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zawarcie umowy zlecenia w celu świadczenia usług dotyczących obsługi prawnej mieści się w zakresie bieżącej działalności oraz czynności zwykłego zarządu. Tym samym Dyrektor Domu Pomocy Społecznej, na

podstawie zarządzenia nr (...) Prezydenta Miasta Ł. z 27 grudnia 2013 r. był umocowany do zawarcia przedmiotowej umowy zlecenia oraz udzielenia na tej podstawie pełnomocnictwa procesowego, aczkolwiek taka zgoda była przez pozwanego konsultowana. Nawet gdyby pozwany przekroczył zakres swoich praw i obowiązków to nie powoduje to nieważności zawartej umowy o obsługę prawną a jedynie po stronie kierownictwa pozwanego może powodować powstanie odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. rażące naruszenie prawa materialnego polegające na jego błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu poprzez nieuwzględnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności oraz ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bez wymaganej wszechstronności, a mianowicie:

a) art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, iż powołanie się przez pracodawcę na oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony na ogólną przyczynę wypowiedzenia w postaci utraty zaufania do pracownika, bez wskazania konkretnych przykładów zachowań pracownika, które taką utratę zaufania spowodowały wraz z ogólnikowym powołaniem się przez pracodawcę na uchybienia dotyczące pracy pracownika zawarte w protokole kontroli bez ich jakiegokolwiek wymienienia, który to protokół kontroli nie był znany pracownikowi w chwili wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, spełnia wymóg wynikający z art. 30 § 4 k.p. co do konkretności, prawidłowości, rzetelności wskazania przez pracodawcę pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz świadczy *ipso facto*, iż pracownik w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w istocie wiedział, z jakiego powodu został zwolniony, podczas gdy konkretne okoliczności powodujące rzekomą utratę zaufania pracodawcy do pracownika zawarte były w dokumencie zewnętrznym w stosunku do samego wypowiedzenia, z którym to pracownik w żaden sposób nie został zapoznany przez pracodawcę przed i w trakcie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym w realiach niniejszej sprawy w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę skarżąca nie miała wiedzy, jakie konkretnie zarzuty ma do niej pracodawca, które mogłyby podważać jego zaufanie do niej jako pracownika, a tym samym w ocenie

skarżącej czynność wypowiedzenia jej umowy o pracę była dokonana w sposób nieprawidłowy, gdyż nie wskazywała ona pracownikowi konkretnych i rzeczywistych przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy,

b) art. 38 § 1, 2 i 5 k.p. przez błędne uznanie, iż skierowanie przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej zawiadomienia o zamiarze rozwiązania z powodką umowy o pracę za wypowiedzeniem ze wskazaniem ogólnikowej przyczyny wypowiedzenia, jaką miała być utrata zaufania do pracownika wraz z ogólnikowym odwołaniem się przez pracodawcę do uchybień dotyczących pracy pracownika zawartych w zewnętrznym protokole kontroli bez ich jakiegokolwiek wymienienia oraz bez zapoznania zakładowej organizacji związkowej z treścią tego protokołu poprzez jego załączenie do skierowanego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę, spełnia wymóg wynikający z art. 38 § 1 k.p. w postaci podania rzeczywistej i konkretnej przyczyny powzięcia zamiaru rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, podczas gdy art. 38 k.p. wymaga od pracodawcy powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o rzeczywistej i konkretnej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w realiach niniejszej sprawy pozwany pracodawca w istocie poprzestał na ogólnikowym stwierdzeniu o utracie zaufania z niezwykle ogólnym wskazaniem na uchybienia zawarte w protokole kontrolnym, których to uchybień jednak nie wymienił, jak również nie przesłał do zakładowej organizacji związkowej kopii protokołu kontroli i jego ustaleń, wobec czego tak sformułowane wystąpienie do organizacji związkowej nie może zostać uznane za spełniające wymogi określone w art. 38 § 1 k.p. - obowiązkiem pracodawcy jest bowiem podanie konkretnej i zrozumiałej dla adresata (w tym przypadku zakładowej organizacji związkowej) przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jedynie przytoczenie sformułowań kodeksowych czy powołanie się na nieznany adresatowi dokument zewnętrzny, a tym samym zakładowa organizacja związkowa nie znając ustaleń z protokołu kontroli dysponowała jedynie ogólnikową wiedzą o rzekomej utracie zaufania do pracownika i nie miała wiedzy o konkretnych przyczynach, które mogłyby uzasadniać przedmiotową utratę zaufania, co oznacza w ocenie skarżącej, iż związek zawodowy dysponujący tak lapidarnie sformułowanym zawiadomieniem jest w rzeczywistości pozbawiony możliwości obiektywnej oceny zachowania

swojego członka i rzeczowego ustosunkowania się do zasygnalizowanego przez pracodawcę zamiaru zwolnienia pracownika, przez co naruszony został wymóg rzeczywistej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi, zaś stała się ona fikcyjna.

2. rażące naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 87 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 465 k.p.c. i art. 98 § 1 i 2 k.p.c. przez dopuszczenie do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika pozwanego osoby nie będącej adwokatem, radcą prawnym ani pracownikiem pracodawcy oraz zasądzenie na rzecz pracodawcy kosztów zastępstwa procesowego przez tę osobę, podczas gdy zgodnie z treścią art. 87 § 1 i 2 k.p.c. pełnomocnikiem może być adwokat lub radca prawny, w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a w sprawach restrukturyzacji i upadłości także osoba posiadająca licencję doradcy restrukturyzacyjnego, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również małżonek, rodzeństwo, zstępni lub wstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia. Ponadto pełnomocnikiem osoby prawnej lub przedsiębiorcy, w tym nieposiadającego osobowości prawnej, może być również pracownik tej jednostki albo jej organu nadrzędnego. Osoba prawna prowadząca, na podstawie odrębnych przepisów, obsługę prawną przedsiębiorcy, osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej może udzielić pełnomocnictwa procesowego - w imieniu podmiotu, którego obsługę prawną prowadzi - adwokatowi lub radcy prawnemu, jeżeli została do tego upoważniona przez ten podmiot. W realiach niniejszej sprawy Pani H. M. nie jest adwokatem, radcą prawnym, ani też pracownikiem strony pozwanej. Tym samym w ocenie skarżącej dopuszczono do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika pozwanego osobę nie będącą adwokatem, radcą prawnym czy jej pracownikiem, zaś umowa zlecenia między pozwanym a firmą „K.” Biuro Usług Prawnych i Szkolenia obejmuje jedynie obsługę prawną pozwanego w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i gospodarczego o charakterze czysto wewnętrznym, nie przewiduje natomiast w swej treści w ogóle możliwości

reprezentowania przez zleceniobiorcę pozwanego pracodawcy przed Sądami i innymi stosownymi organami. Dokładna analiza załączonej do akt sprawy umowy zlecenia, o której mowa powyżej, wskazuje, iż umowa ta obejmuje jedynie obsługę o typowym charakterze wewnętrznym, takim jak doradztwo, udzielanie odpowiedzi na pytania prawne, wykonywanie służby bhp, organizacja szkoleń, kontroli, projektów, uczestniczenia w naradach i posiedzeniach czy prowadzenia dokumentacji. W świetle judykatury umowa stałego stosunku zlecenia, obejmująca jedynie reprezentowanie interesów wewnętrznych zleceniodawcy, nie może stanowić podstawy pełnomocnictwa procesowego udzielonego zleceniobiorcy przez zleceniodawcę (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 21 lutego 1992 r., 111 CZP 4/92, Wokanda 1992, nr 6, s. 4), w szczególności zlecenie prowadzenia w sądzie rejonowym konkretnej sprawy sądowej nie stanowi nawiązania między zleceniodawcą a zleceniobiorcą „stałego” stosunku zlecenia w rozumieniu art. 87 § 1 k.p.c. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1994 r., I PZP 21/94, OSNAPIUS 1994 nr 4, poz. 68). Generalnie zaś judykatura rozstrzyga przypadki rodzące się na tej podstawie kazuistycznie, zaś w ocenie skarżącej skoro czynności powierzone zleceniobiorcy przez pozwanego pracodawcę mają charakter czysto wewnętrzny, co potwierdza nie tylko umowa, ale i sporządzony na żądanie Sądu przez pozwanego wykaz dotychczas wykonywanych czynności na jego rzecz przez firmę „K.” Biuro Usług Prawnych i Szkolenia, z którego wynika w sposób oczywisty, iż reprezentowanie pozwanego przed organem zewnętrznym - Sądem w sporze wynikłym w związku z rozwiązaniem stosunku pracy miało charakter incydentalny i nie wynikało choćby pośrednio z treści łączącej strony umowy zlecenia, a tym samym udzielenie pełnomocnictwa procesowego w niniejszej sprawie jest niezgodne z cytowanymi wyżej przepisami, a jeśli tak, to konsekwencją występowania w sprawie w charakterze pełnomocnika osoby, która nim być nie może, jest brak należytego umocowania pełnomocnika i prowadzi to zawsze do nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.),

b) rażące naruszenie art. 233 § 1 w zw. z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przejęciu przez sąd drugiej instancji za własne wszelkich ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w Ł., a właściwie ich przepisania, bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji gdy zarzuty

apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, w tym ze wskazaniem treści zeznań konkretnych świadków, których treść jest ewidentnie sprzeczna z treścią zawartą w uzasadnieniu orzeczenia Sądu pierwszej instancji, do czego Sąd drugiej instancji w ogóle się nie odniósł, a co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały w pełni rozpoznane, zaś uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji stanowi w praktyce powielenie uzasadnienia Sądu pierwszej instancji,

c) rażące naruszenie art. 231 k.p.c. przez nieuzasadnione nadużywanie przez Sąd drugiej instancji domniemań faktycznych, a więc opierania swego rozumowania nie w oparciu o własną rzetelną analizę zgromadzonych w sprawie dowodów i logicznego, zgodnego z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego wyciągania z nich konkretnych wniosków, a na uznaniu za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów, zwłaszcza zaś jeśli chodzi o przyjęcie jako domniemanie okoliczności, iż skoro powódka podpisała wręczone jej wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie wskazywano bardzo ogólnikowo na nieprawidłowości wynikające z protokołu kontroli, to tym samym *ipso facto* znaczy to, że musiała ona znać jego treść i wnioski końcowe, co jest domniemanem, które w sposób oczywisty i łatwy można obalić wskazując na to, iż spotkanie, w czasie którego doszło do wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę trwało kilka minut, odbyło się po godzinach pracy, zaś gdyby powódce w istocie udostępniono do wglądu protokół kontroli, to nie musiałaby ona występować pisemnie o jego doręczenie czy skopiowanie, a tym bardziej pracodawca na znajdującym się w aktach sprawy protokole na okoliczność wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, sporządzonym rzekomo także 9 stycznia 2017 r., w którym nagle w sposób dokładny i enumeratywny wylicza zarzucane powódce nieprawidłowości wykazane w protokole, uzyskałby na tym protokole podpis powódki, potwierdzający fakt zapoznania się przez nią z tym protokołem lub sporządziłby adnotację o odmowie podpisania przez powódkę tego protokołu, podczas gdy popis powódki znajduje się tylko na lakonicznym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z poglądem reprezentowanym w orzecznictwie dyspozycja art. 231 k.p.c. powinna znaleźć zastosowanie wyłącznie w braku bezpośrednich środków

dowodowych albo gdy istnieją znaczne utrudnienia dla wykazania faktu, którego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2010 r., II CSK 119/10, LEX nr 603161; wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., I CSK 11/10, LEX nr 737365; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014 r., V CSK 87/13, LEX nr 1448336). Należy też pamiętać, iż zgodnie z poglądem wyrażanym w literaturze domniemanie faktyczne, będące rozumowaniem sędziego opartym na wiedzy i doświadczeniu, może być wzruszone poprzez wykazanie nieprawidłowości tego rozumowania. Ta nieprawidłowość może polegać na tym, że fakt przyjęty przez sąd za podstawę wnioskowania o innym fakcie nie został ustalony, albo też na tym, że fakty składające się na podstawę domniemania faktycznego nie uzasadniają, w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, wyprowadzonego z niej wniosku, a tym samym sąd drugiej instancji w ocenie skarżącej jako sąd odwoławczy sam powinien był unikać stosowania domniemań faktycznych w oparciu o art. 231 k.p.c., albowiem jest on w tym wypadku sądem kontrolującym zasadność rozumowania Sądu pierwszej instancji, zaś tym samym rozumowanie Sądu drugiej instancji oparte na domniemaniach faktycznych pozostawałyby poza kontrolą instancyjną,

d) rażące naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tzn. art. 378 § 1 k.p.c. polegające na ograniczeniu się przez Sąd drugiej instancji do powielenia uzasadnienia Sądu pierwszej instancji i ograniczenia się do ogólnikowego odniesienia się do zarzutów zawartych w apelacji, podczas gdy a treści art. 378 § 1 k.p.c. wynika *expressis verbis*, iż sąd drugiej instancji „rozpoznaje sprawę”, a nie sam środek zaskarżenia, co ma miejsce np. w wypadku skargi kasacyjnej, a tym samym ze względu na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego sąd drugiej instancji nie może poprzestać na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi - niezależnie od treści zarzutów - dokonać ponownych, własnych ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego, albowiem postępowanie apelacyjne zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, a tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia i w

konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego i procesowego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Tym samym zaś Sąd drugiej instancji baczniej przyglądając się sprawie jako takiej, powinien zwrócić uwagę także na okoliczności podnoszone w uzasadnieniu apelacji, jak choćby sprzeczność między treścią zeznań świadków zawartą w protokołach rozprawy, a inną treścią, którą Sąd zastępuje jasne i jednoznaczne zeznania świadków.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Ł. w całości, jak również w przypadku stwierdzenia podstaw poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Ł. o sygn. akt X P (...) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi w innym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., a więc w przypadku gdy podstawa naruszenia prawa materialnego będzie oczywiście uzasadniona, a zarazem podstawa naruszenia przepisów postępowania wskazana w skardze okazałaby się nieuzasadniona,

2. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na doniosłość podniesionych w niej zarzutów, a także występującą w realiach niniejszej sprawy potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów,

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

4. rozpoznanie sprawy również pod ewentualną nieobecnością pełnomocnika skarżącej.

Strona pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy rozpoznać zarzuty naruszenia prawa procesowego, dopiero bowiem po ustaleniu, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie w sprawie i dopełnił wszystkich obowiązków proceduralnych, możliwe będzie dokonanie oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego przez ten sąd. Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 87 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 465 k.p.c. i art. 98 § 1 i 2 k.p.c. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego okolicznością doniosłą przy ustanawianiu pełnomocnika, o jakim mowa w art. 87 § 1 k.p.c. nie jest to, czy zlecenie obejmowało zastępowanie zleceniodawcy przed sądem, lecz to, że potrzeba żądania rozstrzygnięcia przez sąd wiąże się lub wynika z okoliczności faktycznych objętych udzielonym uprzednio zleceniem. Ustalając dopuszczalność (skuteczność) pełnomocnictwa procesowego sąd przeprowadza zatem dwustopniowy sprawdzian. Po pierwsze, bada czy stosunek zlecenia jest stały (nawet jeśli zlecenia udzielono na czas określony), a następnie porównuje zakres zlecenia i pełnomocnictwa w celu ustalenia, czy mieści się w nim przedmiot sprawy, tj. treść roszczenia i okoliczności faktyczne przytoczone w celu jego uzasadnienia. Przedmiot sprawy oznacza przedmiot postępowania toczącego się lub wszczynanego przed sądem, w którym zleceniodawca ustanawia zleceniobiorcę swoim pełnomocnikiem. Umowa zlecenia obejmująca stałe prowadzenie obsługi prawnej mocodawcy, w tym reprezentowanie go przed sądem, może być podstawą pełnomocnictwa procesowego tylko wtedy, gdy przedmiot sprawy obejmuje określoną w tej umowie czynność prawną, faktyczną lub usługę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2012 r., V CSK 337/11, LEX nr 1228458; postanowienie Sądu Najwyższego z 28 maja 2014 r., I CZ 27/14, LEX nr 1521227). Istotne jest, aby umowa stałego zlecenia określała, jakie czynności prawne, faktyczne lub usługi ma dokonać przyjmujący zlecenie dla dającego zlecenie. Stała umowa zlecenia może stanowić bowiem podstawę do udzielenia przez mocodawcę pełnomocnictwa procesowego tylko wtedy, gdy przedmiotem sprawy są określone w tej umowie czynności prawne, faktyczne lub usługi, które przyjmujący zlecenie miał dokonać

dla dającego zlecenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2015 r., II CSK 783/14, OSNC 2016/7-8/91).

Sąd Najwyższy wyjaśnił również, że z perspektywy zastosowania art. 87 § 1 k.p.c. stopień konkretyzacji zakresu zlecenia musi umożliwić sądowi pozytywną ocenę, że przedmiot sprawy obejmuje czynność prawną, usługę lub czynność faktyczną wchodzącą w zakres zlecenia. Jednocześnie należy podkreślić, że z perspektywy art. 87 § 1 k.p.c. zlecenie nie może ograniczać się jedynie do upoważnienia do reprezentowania interesów zleceniodawcy przed sądami i organami administracji. Ze stosunku takiego nie wynikają, bowiem żadne cechy charakterystyczne dla wyróżnionej w tym przepisie grupy zleceniobiorców, uzasadniające możliwość bycia przez nich pełnomocnikami procesowymi. Możliwość bycia pełnomocnikiem procesowym jest w wypadku tych osób okolicznością wtórną, wynikającą ze stosunku, który uprzednio już łączył je ze stroną i który można określić jako „stosunek podstawowy”. W wypadku umowy stałego zlecenia tym stosunkiem podstawowym jest zlecenie dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.), z którym może (ale nie musi) wiązać się konieczność lub potrzeba wystąpienia zleceniodawcy w procesie cywilnym. Gdy zajdzie taka konieczność lub potrzeba zleceniobiorca może być pełnomocnikiem procesowym zleceniodawcy. Brak tego „stosunku podstawowego” wyłącza możliwość bycia przez jedną stronę tego stosunku pełnomocnikiem drugiej jego strony. Zlecenie, którego zakres obejmuje wyłącznie umocowanie do występowania w sprawach cywilnych w charakterze pełnomocnika, jest w istocie ogólnym pełnomocnictwem procesowym (art. 88 k.p.c.), podstawą którego (tak jak każdego pełnomocnictwa) musi być okoliczność kwalifikująca daną osobę do kręgu osób, które w myśl art. 87 § 1 k.p.c. i innych przepisów mogą być pełnomocnikami procesowymi. Wykładnia przepisów o pełnomocnictwie procesowym w sądowym postępowaniu cywilnym, która pozwalałaby zaliczyć do kręgu osób mogących być pełnomocnikami strony osoby pozostające ze stroną w stałym stosunku zlecenia, ograniczającym się do reprezentowania interesów zleceniodawcy przed sądami i organami administracji, prowadziłaby do przyznania kwalifikacji pełnomocników procesowych osobom niebędącym adwokatami lub radcami prawnymi i niepozostającym w żadnym wewnętrznym stosunku ze stroną, który w myśl

przepisów o pełnomocnictwie procesowym ma stanowić podstawę tego pełnomocnictwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2017 r., II UZ 36/17, LEX nr 2350665). Wyraźnie należy podkreślić, że zlecenie obejmujące wyłącznie umocowanie do występowania w sprawach cywilnych w charakterze pełnomocnika nie jest stałym stosunkiem zlecenia w rozumieniu art. 87 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2013 r., II PK 267/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 54).

Analizowany w tym miejscu zarzut nie mógł zatem zostać uznany za uzasadniony, bowiem opiera się on na zupełnie błędnym zrozumieniu wymogów dotyczących stosunku „stałego zlecenia”, o którym mowa w art. 87 § 1 k.p.c. Dla uznania bowiem, czy pełnomocnik ustanowiony na podstawie łączącego go z mocodawcą stałego stosunku zlecenia, został ustanowiony zgodnie z prawem pozostaje zupełnie bez znaczenia, czy łączący go z tym mocodawcą stosunek zlecenia przewidywał reprezentowanie mocodawcy przed sądami. Co więcej, w przypadku, gdyby stosunek zlecenia przewidywał wyłącznie reprezentowanie mocodawcy w postępowaniach sądowych, to w ogóle nie byłby on stosunkiem uzasadniającym udzielenie pełnomocnictwa i reprezentację strony na podstawie art. 87 § 1 k.p.c. Istotna jest natomiast właśnie materialna treść łączącego strony stosunku zlecenia, a także ustalenie, czy niniejsza sprawa mieści się w zakresie materialnym spraw, którymi miał się zajmować zleceniobiorca na rzecz zleceniodawcy.

Skoro zatem, co przyznaje sama strona skarżąca, do zadań pełnomocnika strony pozwanej, na podstawie łączącego te podmioty stosunku zlecenia, który niewątpliwie miał charakter stały, bowiem obejmował stałą obsługę prawną, należała, m.in. obsługa prawna w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, to sprawy z zakresu roszczeń pracowniczych w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy mieszczą się w zakresie tego stosunku zlecenia. Nie ulega wątpliwości, że pełnomocnik strony pozwanej, prowadząc jej obsługę prawną w zakresie prawa pracy miał pełną świadomość, co do okoliczności niniejszej sprawy. Rozpoznawana sprawa mieściła się bowiem w materialnym zakresie łączącego ją z pozwaną stosunku zlecenia. Wbrew natomiast twierdzeniom strony powodowej, fakt, że umowa zlecenia nie przewidywała

reprezentowania zleceńodawcy przed sądem nie ma żadnego znaczenia dla prawidłowości ustanowienia pełnomocnika.

Nie mógł również zostać uznany za uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 w zw. z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109; wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13, LEX nr 1494015; wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2012 r., II PK 65/12, LEX nr 1243027; wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159). Należy podkreślić, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412). Pamiętać trzeba, że rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397).

Podobnie Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wskazał, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego; przepis ten zawiera ogólną dyrektywę kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie przy konstruowaniu tego zarzutu

także innych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył. Tym innym przepisem nie może być jednak (ze względu na brzmienie art. 398³ § 3 k.p.c.) art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2019 r., I PK 68/18, OSNP 2020 nr 7, poz. 66).

W końcu, podkreślić trzeba, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji oznacza w szczególności nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków, w tym wniosków dowodowych, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia. Warto przy tym jednak zauważyć, że obowiązek ten nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem 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. wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2017 r., I PK 264/16, LEX nr 2420345).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wyraźnie stwierdzić, że formułując omawiany w tej części uzasadnienia zarzut skarżący zmierza w istocie do podważenia oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd drugiej instancji, jak również polemizuje z tą oceną, która okazała się dla strony powodowej niekorzystna. Skarżąca nie wykazała, aby Sąd drugiej instancji pominął jakiekolwiek dowody zebrane w sprawie, jak również aby nie rozpoznał on wszystkich zarzutów apelacji. Z pewnością nie może o tym świadczyć fakt, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się szczegółowo do każdego argumentu przedstawionego w apelacji, w szczególności w zakresie zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i dokonania błędów w ustaleniach faktycznych. Jak wynika z treści zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy rozpoznał te zarzuty, jednak nie znalazł dla nich uzasadnienia. Nie można jednak uznać, że brak podzielenia przez sąd odwoławczy zarzutów strony apelującej, dotyczących ustaleń faktycznych lub oceny dowodów, jest równoznaczny z nierozpoznaniami tych zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji nie musiał przytaczać w treści uzasadnienia swojego wyroku własnych ustaleń faktycznych, skoro w wyniku oceny

sprawy i zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał, że ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe, czemu dał wyraz w treści analizowanego orzeczenia.

Nie był zasadny również zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przepis art. 231 k.p.c., dotyczący ustaleń na podstawie domniemania faktycznego, odnosi się do ustaleń faktycznych, które są wyłączone spod kontroli kasacyjnej ze względu na regulację art. 398³ § 3 k.p.c. Oznacza to, że nie może być podstawą zarzutu kasacyjnego, a także podstawą zarzutu przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 r., I UK 406/13, LEX nr 1646931; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 578/17, LEX nr 2497711; postanowienie Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2019 r., V CSK 469/18, LEX nr 2755960).

Ponadto, należy zauważyć, że w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wyrokowania znajduje się również okoliczność, że powódka została zapoznana z treścią protokołu pokontrolnego, którego wnioski stanowiły podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę w dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, jednak przed jego wręczeniem. Choć zatem Sąd drugiej instancji powołał się na domniemanie faktyczne, powstaje pytanie, czy w niniejszej sprawie było to w ogóle konieczne, co jednak pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie. Strona skarżąca nie udowodniła bowiem w żaden sposób, aby nie została zapoznana z tym protokołem. Co więcej, zarzucając Sądowi, że ten nie powinien stosować domniemania faktycznego dla ustalenia faktu zapoznania powódki z treścią wzmiankowanego protokołu, strona skarżąca sama odwołuje się do domniemań, że skoro wniosła ona o przesłanie kopii protokołu na piśmie, to znaczy to, że nie została ona z nim zapoznana wcześniej. Nie można się jednak zgodzić, że fakt wystąpienia o kopię protokołu w jakikolwiek sposób podważa ustalenie, że powódka została z tym protokołem wcześniej zapoznana. Równie prawdopodobne jest bowiem, że chcąc przygotować odwołanie od wypowiedzenia, chciała ona odnieść się do wniosków sformułowanych w tym protokole, co byłoby utrudnione, gdyby nie posiadała ona jego kopii. Zatem nie można z samego faktu wystąpienia o przesłanie takiej kopii wysnuwać wniosku o tym, że nie została ona zapoznana z protokołem. To samo dotyczy braku podpisu na protokole wręczenia powódce

wypowiedzenia. Nie ma żadnego wymogu, aby pracodawca uzyskał taki podpis, z punktu widzenia pracodawcy istotne było potwierdzenie przez powódkę faktu otrzymania wypowiedzenia, natomiast protokół ze spotkania, na którym to nastąpiło stanowi wewnętrzny dokument pracodawcy, za pomocą którego chciał on potwierdzić jego przebieg. Nie dziwi, że skoro w treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powołano się ogólnie na protokół pokontrolny z kontroli przeprowadzonej od 2 do 5 stycznia 2017 r., to podczas spotkania przedstawiono powódce szczegółowe zarzuty względem jej osoby, znajdujące się w tym protokole, które uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę, a także to, że wzmianka o tym fakcie znalazła się w protokole z wręczenia wypowiedzenia, bowiem tylko takie przeprowadzenie rozmowy powodowałoby, że tak ogólnie sformułowane wypowiedzenie byłoby prawidłowo uzasadnione. Natomiast fakt, że na protokole ze spotkania, na którym wręczono wypowiedzenie brakuje podpisu powódki przy braku jakichkolwiek innych dowodów ze strony powodowej nie świadczy o tym, aby protokół ten został sfalszowany albo, żeby przedstawiał on nieprawdziwy przebieg tego spotkania.

Nie można w końcu zgodzić się z zarzutem naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., bowiem opiera się on na błędnym zrozumieniu treści normy prawnej wynikającej ze wskazanego przepisu. O ile bowiem, sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę w wyniku wniesienia apelacji faktycznie nie jest związany zarzutami naruszenia prawa materialnego, o tyle jest on związany zarzutami naruszenia prawa procesowego. Związanie sądu drugiej instancji zarzutami apelacji dotyczącymi naruszenia prawa procesowego (art. 378 § 1 k.p.c.) oznacza, że sąd ten nie bada i nie rozważa innych możliwych naruszeń prawa procesowego przez sąd pierwszej instancji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Dla postępowania apelacyjnego znaczenie wiążące mają tylko takie uchybienia prawu procesowemu, które zostały przedstawione w apelacji i nie są wyłączone spod jego kontroli na podstawie przepisu szczególnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246). Zatem, skoro apelujący nie sformułował jakichś zarzutów naruszenia prawa procesowego, a jedynie wskazał jakieś okoliczności sprawy, które następnie, już na etapie sporządzania skargi kasacyjnej, uznał za naruszenia prawa

procesowego, to nie może czynić Sądowi drugiej instancji zarzutu z tego, że nie naprawił on takiego zaniedbania strony apelującej. To obowiązkiem apelującego było bowiem takie sformułowanie apelacji, żeby wytknąć w niej wszystkie naruszenia prawa procesowego, jakich, zdaniem strony wnoszącej apelację, dopuścił się Sąd pierwszej instancji. Sąd rozpoznający sprawę w drugiej instancji nie mógł wykraczać poza zarzuty naruszenia prawa procesowego wskazane w apelacji.

Wskazać również należy, że system apelacji pełnej nakłada na sąd odwoławczy dokonanie własnych ustaleń. Jednakże jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się nawet do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2013 r., II PK 213/12, LEX nr 1555447).

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należało uznać, że również nie mogły one zostać uwzględnione, już choćby z tego względu, że w odniesieniu do obu z nich strona skarżąca wprost podważa ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd drugiej instancji, co w świetle treści art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne. Skarżący nie może bowiem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2011 r., III PK 30/11, LEX nr 1163948).

Z pewnością nie mógł zostać uznany za uzasadniony zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., bowiem opiera się on w całości na polemice z ustaleniami Sądów *meriti* i próbie ich podważenia. Należy bowiem zauważyć, że z ustaleń Sądów poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że powódka została zapoznana z treścią

protokołu pokontrolnego, do którego odwoływał się pracodawca w treści wypowiedzenia umowy o pracę, jeszcze przed wręczeniem jej oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednocześnie strona powodowa nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów, które podważyłyby to ustalenie. Trudno bowiem uznać za taki dowód fakt, że powódka wystąpiła po wręczeniu jej wypowiedzenia o przesłanie kopii protokołu.

Obecnie, na etapie skargi kasacyjnej, strona powodowa usiłuje podważyć ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie i przeforsować własną ocenę materiału dowodowego zebranego sprawie, co jednak jest sprzeczne z celem skargi kasacyjnej i regułami rządzącymi postępowaniem w przedmiocie rozpoznania skargi kasacyjnej.

Podobnie nie mógł zostać uznany za uzasadniony zarzut naruszenia art. 38 § 1, 2 i 5 k.p. Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Na podstawie § 2 tego przepisu, jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Z kolei § 5 przewiduje, że po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie, aby ocenić zasadność zarzutu sformułowanego przez skarżącą należy przytoczyć fakty ustalone w toku postępowania, a dotyczące właśnie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową reprezentującą powódkę. Dyrektor pozwanego Domu Pomocy Społecznej zwrócił się 5 stycznia 2017 r. do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” o zajęcie stanowiska w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podając przy tym przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci utraty zaufania spowodowanej nieprawidłowościami, jakie zostały stwierdzone w protokole z kontroli przeprowadzonej w pozwanym zakładzie pracy. Mimo tak ogólnie sformułowanej przyczyny wypowiedzenia, organizacja związkowa 9

stycznia 2017 r. nie tylko nie zgłosiła pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń, ale wręcz poparła decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

Jak zatem z powyższego wynika, strona pozwana udowodniła, że wystąpiła o konsultację zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę i uzyskała pozytywną opinię organizacji związkowej. Powódka natomiast opiera swój zarzut na założeniu, że pracodawca poza wskazaną w treści wniosku do organizacji związkowej, ogólną przyczyną wypowiedzenia, nie przekazał organizacji związkowej kopii protokołu z kontroli, jak również w inny sposób nie sprecyzował zarzutów stawianych powódce. Z tego strona powodowa wywodzi wniosek, że organizacja związkowa nie miała świadomości, co do rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy. Problem jednak w tym, że skarżąca nie wykazała jakichkolwiek faktów, które potwierdzałyby takie stanowisko. Skoro bowiem organizacja związkowa nie tylko nie zgłosiła zastrzeżeń, w których mogłaby przecież wskazać na zbyt ogólną przyczynę wypowiedzenia, ale również poparła decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, to wskazuje raczej na fakt, że przedstawiciele związku zawodowego mieli świadomość co do zarzutów stawianych powódce i wyników przeprowadzanej u pozwanego kontroli. W każdym razie strona powodowa nie przedstawiła dowodów, które pozwalałyby uznać jej zarzuty za słuszne. Nie wykazała bowiem w jakikolwiek sposób, aby organizacja związkowa nie mogła zająć stanowiska, nie знаła lub nie rozumiała zarzutów stawianych powódce itd. Godzi się zauważyć, że ponieważ to powódka wywodziła z tych okoliczności skutki prawne w postaci wadliwości konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia jej stosunku pracy, to również na niej ciążył ciężar udowodnienia tych okoliczności.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.