



Sygn. akt II PK 67/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa G. Ł.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 listopada 2014 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i III i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W pozwie powódka wniosła ostatecznie o przywrócenie jej do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres jednego miesiąca - tj. 27.500 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 23 września 2013 r. Sąd Rejonowy w W. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej T. Spółki Akcyjnej w W. (dalej jako „Spółka”) oraz zasądził na jej rzecz 27.500 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną od 13 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Biura Kadr, Szkoleń i Spraw Socjalnych. 2 września 2010 r. strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym od 2 września 2010 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Porozumienie to utraciło moc 7 września 2010 r., kiedy p.o. prezesa zarządu pozwanej oddelegował powódkę do pracy na stanowisku kierownika Działu Rozwiązań Systemowych i Dialogu Społecznego w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Warunki pracy i płacy zostały zmienione 7 grudnia 2010 r., kiedy powódka została przeniesiona na stanowisko kierownika Działu Rozwiązań Systemowych i Dialogu Społecznego w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Wynagrodzenie zasadnicze w ramach zmienionej umowy miało ulec zmianie od 1 stycznia 2011 r. i wynosić 17.000 zł brutto. 2 marca 2013 r. powódka podpisała kolejne porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy, zgodnie z którym 2 marca 2011 r. została ona zatrudniona na stanowisku dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2011 r. ustalone zostało na poziomie 23.000 zł brutto. Zawarcie takiego porozumienia było inicjatywą ówczesnego prezesa zarządu pozwanej spółki R. O., który w ten sposób chciał zadośćuczynić niezgodnemu z prawem działaniu osób poprzednio zarządzających Spółką, które podjęły decyzję o zmniejszeniu wynagrodzenia powódki. Pismem z 7 marca 2011 r. p.o. prezesa zarządu – J. B. oddelegował powódkę do pracy na stanowisku kierownika Działu Rozwiązań Systemowych i Dialogu Społecznego w Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi na okres od 7 marca do 6 czerwca 2011 r. z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. 12 kwietnia 2011 r. w obecności p.o. dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi – U. K. oraz zastępcy dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi – D. G., powódce zostało wręzione pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1

k.p. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie art. 8 k.p. przez umyślne wykorzystywanie stanowiska służbowego dla celów osobistych, przejawiające się w: (1) zawarciu 2 marca 2011 r. porozumienia zmieniającego w zakresie zmiany stanowiska i podwyższenia wynagrodzenia z datą wsteczną od 1 stycznia 2011 r.; (2) niezastosowaniu procedury określonej w zasadach zatrudniania oraz zmiany warunków pracy i płacy pracowników, w przypadku zawierania z pozwaną umowy o pracę od 13 stycznia 2010 r. na stanowisko Dyrektora Biura Kadr, Szkoleń i Spraw Socjalnych na czas nieokreślony; (3) niedochowanie należytej staranności przy zawieraniu umowy o pracę obowiązującej od 1 kwietnia 2011 r. z K. P. , wskutek czego pracownik ten do 21 sierpnia 2011 r. miał zawarte z pozwaną dwie umowy o pracę; (4) niewłaściwy nadzór nad pracą podległego personelu przez dopuszczenie do zawarcia umowy o pracę z P. G. na stanowisku zastępcy Dyrektora Ośrodka Administracji ds. inwestycji i logistyki, w sytuacji, gdy na tym stanowisku zatrudniony był inny pracownik, zaś obowiązki te pełnił oddelegowany w trybie art. 42 § 4 k.p. W. Z., co było niezgodne z obowiązującymi przepisami; 5) dopuszczenie do zawarcia umowy o pracę na stanowisku dyrektora Oddziału Terenowego T. S.A. w Ł. - Redaktora Naczelnego z W. D., w sytuacji, gdy na stanowisku tym zatrudniona była M. P., co było niezgodne z obowiązującymi przepisami; 6) niezapewnienie działań pracodawcy zgodnych z prawem, przy podejmowaniu decyzji w dniach 1-3 marca 2011 r. w szczególności: potwierdzenie warunków zatrudnienia Ł. B. na stanowisku dyrektora Biura Prawnego, cofnięcie wypowiedzenia S. J. - zastępcy dyrektora Programu 1, zmiana umowy o pracę z czasu określonego na czas nieokreślony M. C., by mogła korzystać z programu dobrowolnych odejść, podwyższenie sobie wynagrodzenia z datą wsteczną oraz ponowne zatrudnienie M. M.. Działania te zdaniem pozwanej naraziły Spółkę na nieuzasadnione i wysokie koszty.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest zasadne w całości. Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwana nie dotrzymała miesięcznego terminu odnośnie do każdej z przyczyn wyartykułowanych w

oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Każda z czynności pozwanej w zakresie spraw pracowniczych odnoszących się do powódki i pozostałych osób (tj. K. P., P. G., W. D., Ł. B., S. J., M. C., M. M.) została podjęta wskutek decyzji zarządu pozwanej. Pozwana miała więc pełną wiedzę o okolicznościach podejmowania tych decyzji personalnych, każda z nich zaś zapadła nie później niż 3 marca 2011 r. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódce złożone zostało ponad miesiąc później, a mianowicie 12 kwietnia 2011 r. Znaczenia nie mogą też mieć zmiany osobowe w składzie organów pozwanej, które nastąpiły w marcu i kwietniu 2011 r. Kontrola, na wyniki której powołuje się strona pozwana, nie doprowadziła do ujawnienia nowych okoliczności w zakresie zarzutów stawianych powódce, które nieznane byłyby członkom zarządu pozwanej pełniącym funkcję do 3 marca 2011 r. Pozwoliła ona jedynie na poznanie tych okoliczności przez nowych członków zarządu, co nie mogło spowodować rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Niezależnie od tego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było niezgodna z prawem jako naruszająca wymóg z art. 52 § 2 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że była ona również nieuzasadniona. Zarzut, że powódka przystała na etapie podejmowania u pozwanej zatrudnienia na zawarcie od razu umowy na czas nieokreślony jest całkowicie niezasadny albowiem ówczesnie obowiązujące u pozwanej zasady zatrudniania pracowników w niektórych sytuacjach pozwalały na podjęcie przez pracodawcę takiej decyzji. Powódka w żaden zawiniony sposób nie przyczyniła się do podjęcia takiej decyzji.

Powyższe rozważania Sąd pierwszej instancji odniósł również do drugiego zarzutu odnoszącego się decyzji kadrowych dotyczących powódki, tj. zawarcia porozumienia o podwyższeniu jej wynagrodzenia, ze skutkiem wstecznym, poczynawszy od 1 stycznia 2011 r. Powódka nie wpływała na podjęcie przez pracodawcę takiej decyzji i nie może ponosić żadnych negatywnych następstw tego, że przyjęła propozycję zawarcia przedmiotowego porozumienia, które nie było sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów wskazanych w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, a dotyczących decyzji kadrowych podejmowanych wobec innych pracowników pozwanej, Sąd podkreślił,

że powódka w żadnej z tych spraw nie podejmowała merytorycznych decyzji. Decyzje te podejmował suwerennie zarząd pozwanej Spółki. W okresie od 1 do 3 marca 2013 r. zarząd pozwanej podejmował w tak dynamiczny sposób decyzje kadrowe, że powódka miała bardzo ograniczoną możliwość nadzoru nad czynnościami podejmowanymi przez podległych jej pracowników, wykonywanymi w celu realizacji decyzji zarządu. Nie wykazano by powódka wprowadzała w błąd, choćby w sposób niezamierzony, zarząd pozwanej odnośnie do przesłanek podejmowania tych czynności, trybu ich podejmowania.

W zakresie zarzutu braku nadzoru nad podległymi pracownikami Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka pełniła obowiązki dyrektora faktycznie tylko do 4 marca 2011 r., a więc nie miała wystarczającego czasu do skontrolowania, czy podlegli jej pracownicy wykonali wszystkie czynności niezbędne do realizacji wielu decyzji personalnych podjętych przez zarząd w okresie od 1 do 3 marca 2011 r. W szczególności nie miała możliwości ustalenia, czy doszło do pisemnego potwierdzenia rozwiązania umowy o pracę z K. P..

W takim stanie rzeczy Sąd Rejonowy, uznając powództwo za zasadne, przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na podstawie art. 56 § 1 k.p. W ocenie Sądu nie zaszły żadne okoliczności wskazujące na niemożliwość lub też niecelowość przywrócenia powódki do pracy.

Sąd Okręgowy, wyrokiem zaskarżonym rozpoznawana skargą kasacyjną, uwzględnił apelację strony pozwanej i: (I) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie I i II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki 23.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; (II) oddalił apelację w pozostałym zakresie; (III) zniósł koszty procesu pomiędzy stronami w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Sąd nie podzielił jednak oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którą w sprawie nie zachodziły okoliczności wskazujące na niemożliwość lub niecelowość przywrócenie powódki do pracy. Nie zgodził się również z wykładnią art. 52 § 2 k.p., tj., że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o

pracę. Sąd odwoławczy podzielił wszakże stanowisko Sądu Rejonowego, że wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał jednak, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Błędnie bowiem Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie dochowała terminu wynikającego z przywołanego przepisu. Na uwzględnienia zasługuje zarzut pozwanej, zgodnie z którym dopiero wyniki kontroli wszczętej na polecenie Prezesa Zarządu dały sprawdzone informacje o uchybieniach w pracy powódki. Zaznaczenia wymaga, że taka ocena jest zgodna z orzecnictwem Sądu Najwyższego, który kilkakrotnie wskazywał, że według art. 52 § 2 k.p. pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia. Wiedza o tym, że miało miejsce jakieś zdarzenie nie powoduje jeszcze rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p., gdyż przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu niezwłocznym, pracodawca musi mieć wystarczające informacje do zakwalifikowania czynu pracownika zgodnie z wymaganiami art. 52 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 155, M.Prawn. 2001 nr 7, poz. 409, LEX nr 45508; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, że zarówno w interesie pracownika jak i własnym, pracodawca musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNP 1999 nr 6, poz. 201, LEX nr 35305). Pozwana w niniejszej sprawie postąpiła zgodnie z przedstawionymi powyżej wskazówkami. Pracodawca, dokonując weryfikacji, czy działania powódki

były naruszeniem jej obowiązków pracowniczych, zachował się ostrożnie i rozważą. Kontrola w Biurze Zarządu i Spraw Korporacyjnych oraz w Biurze Zarządzania Zasobami ludzkimi została przeprowadzona w dniach 29 marca - 11 kwietnia 2011 r. Już następnego dnia po zakończeniu kontroli, tj. 12 kwietnia 2011 r. powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Kontrola została więc przeprowadzona w sposób sprawny, a pracodawca, po zapoznaniu się z jej wynikami bezzwłocznie wręczył rozwiązanie umowy o pracę. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika, tj. od 12 kwietnia 2011 r. Mając to na względzie Sąd Okręgowy ocenił, że pozwana nie przekroczyła miesięcznego terminu na złożenie powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie zmienia to jednak oceny, że pozwana błędnie zakwalifikowała uchybienia powódki jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, cechować musi winą umyślną lub rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę nie miały „ciężkiego charakteru”. Zachowaniu powódki nie można zarzucić winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa. Należało bowiem wziąć pod uwagę, że czynności wskazane w oświadczeniu były wynikiem decyzji podejmowanych na szczeblu zarządu pozwanej Spółki. Powódka była zobowiązana do wykonywania poleceń zarządu. Jednakże Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że pomimo, że powódka nie brała udziału w podejmowaniu decyzji kadrowych, wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, to jednak dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez niepoinformowanie zarządu o nieprawidłowościach związanych ze zmianami kadrowymi. Jak wskazała pozwana, do zakresu działania Biura, którym kierowała powódka należy między innymi koordynacja zadań związanych z nadzorem i kontrolą przestrzegania przepisów z zakresu prawa pracy. Powódka w ocenie Sądu była zobowiązana do informowania zarządu o tym, że decyzje które zamierzał podjąć są niezgodne z przepisami prawa pracy. R. O. wskazał, że ze strony

powódki nie było sygnału, że decyzje kadrowe, które chcieli podjąć w tych trzech dniach marca są niezgodne z zasadami zatrudniania pracowników. Świadek jednocześnie przyznał, że nie było dla niego najistotniejsze, ponieważ np. w przypadku pana J. najważniejsza była ciągłość działania anteny, tj. programu 1. Ponieważ zachowaniu powódki nie można przypisać winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa, Sąd Okręgowy ocenił, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie uzasadniają rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Ocena zachowania powódki, noszącego obiektywnie cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, prowadzi do wniosku, że pracodawca utracił do powódki zaufanie. Dlatego Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. Było by niecelowe również z uwagi na dysonanse istniejące pomiędzy zarządem, który podjął sporne decyzje i nowym zarządem pracodawcy, a co za tym idzie konfliktową sytuację pomiędzy powódką a nowym zarządem pozwanej spółki.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu okręgowego w części, tj. pkt I, w zakresie w jakim Sąd zmienił wyrok Sądu Rejonowego oraz w zakresie pkt. III.

Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 56 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który nie daje przesłanek do przyjęcia, że powódka w jakimkolwiek aspekcie świadczenia stosunku pracy naruszyła swe obowiązki pracownicze, nadto, nie znaleziono potwierdzenia na istnienie między powódką a pracodawcą konfliktu, co w konsekwencji wskazuje, że bezzasadnie Sąd odwoławczy odmówił powódce przywrócenia do pracy zasądzając jedynie odszkodowanie. W zakresie naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, skarżąca wskazała na naruszenie art. 382 k.p.c., przez nieuzupełnienie przez Sąd drugiej instancji postępowania dowodowego w zakresie istnienia konfliktu pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą przy braku tego rodzaju dowodu w dotychczasowym materiale dowodowym, a orzeczenie, w sposób całkowicie dowolny i nieznaający oparcia w materiale dowodowym, na wskazanej wyżej podstawie o niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Trafny okazał się zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że naruszenie art. 382 k.p.c. może stanowić podstawę skargi kasacyjnej szczególnie w razie pominięcia przez sąd drugiej instancji części „zebranego w sprawie materiału” i wydania wyroku wyłącznie na podstawie materiału zebranego przed sądem pierwszej instancji lub na podstawie własnego materiału z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217 oraz wyrok z 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851). Sąd Okręgowy ewidentnie dopuścił się takiego naruszenia art. 382 k.p.c. Sąd ten wyraźnie oświadczył, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne, dodając, że Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. dokonał ustaleń stanu faktycznego stanowiącego podstawę wydanego orzeczenia. Następnie jednak, ignorując (pomijając) wyniki postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji), zgodnie z którymi, przeprowadzone postępowanie dowodowe w żadnej ze spraw osób wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie wykazało by powódka w jakikolwiek sposób wprowadzała w błąd, choćby w sposób niezamierzony, zarząd pozwanej odnośnie do przesłanek podejmowania tych czynności, trybu ich podejmowania, stwierdził arbitralnie, że powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez niepoinformowanie zarządu o nieprawidłowościach związanych ze zmianami kadrowymi. Sąd Okręgowy ustalił również, że powódka utraciła zaufanie zarządu oraz, że między nią a nowym zarządem istnieje konfliktowa sytuacja. Ustaleń tych Sąd odwoławczy dokonał pomimo braku podstaw do takiego wniosku w ustaleniach Sądu pierwszej instancji, bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego nie wynika by wziął pod uwagę ustalenia Sądu Rejonowego i z jakichś względów uznał je za wadliwe. Przeciwnie, skoro najpierw uznał je za własne, to znaczy, że je pominął. Należy w związku z tym przypomnieć, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Odmienne ocena dowodów bez konieczności ponownego ich przeprowadzania przed sądem drugiej instancji powinna być jednak oparta na całym, wszechstronnie rozważonym materiale dowodowym, zgodnie z art. 233 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21). Tymczasem Sąd odwoławczy nie przeprowadził takich rozważań, poprzestając na cytowanym wyżej arbitralnym stwierdzeniu. Należy jednak wskazać, że skoro Sąd Okręgowy wydał wyrok reformatoryjny, to nie mógł nawet przyjąć ustaleń zawartych w zaskarżonym wyroku za własne, lecz powinien na nowo samodzielnie ustalić stan faktyczny sprawy i dokonać ponownej oceny całokształtu materiału dowodowego ze wskazaniem dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (por. cyt. wyżej uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98). Wydając wyrok reformatoryjny Sąd drugiej instancji ma bowiem obowiązek dokonania własnych ustaleń faktycznych bez względu na to, czy wnoszący apelację podniósł zarzut wadliwości podstawy faktycznej wyroku pierwszej instancji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 9 maja 2013 r., II CNP 72/12, LEX nr 1360205; 14 maja 2015 r., I CSK 477/14).

Z tych względów w zakresie objętym skargą kasacyjną należało uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania. W takim wypadku, Sąd Najwyższy zwolniony jest od szczegółowego rozpoznania zarzutów dotyczących prawa materialnego. Skuteczne bowiem ich zgłoszenie wchodzi w rachubę wtedy, gdy ustalony stan faktyczny nie budzi zastrzeżeń (por. np. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97, OSNC 1997

nr 9, poz. 128). Wystarczy zatem stwierdzić, że stosując przy takich jak opisane wyżej ustaleniach faktycznych art. 56 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 2 k.p., Sąd drugiej instancji dopuścił się oczywistego błędu subsumcji. Nie mając żadnych podstaw w ustaleniach faktycznych do uznania, że powódka utraciła zaufanie pracodawcy, co musi mieć oparcie w obiektywnych przyczynach, oraz, że pozostawała w konflikcie z zarządem spółki, Sąd uznał, że jej przywrócenie do pracy nie było celowe.

Wobec powyższego, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.