

POSTANOWIENIE

Dnia 25 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa R.S.
przeciwko Szpitalowi w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 października 2023 r.,
zażalenia powoda na wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy
z dnia 16 maja 2023 r., sygn. akt VII Pa 56/22,

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

D.S.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 lipca 2022 r., sygn. akt IV P 333/21 po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lipca 2022 r. w Ś. sprawy z powództwa R.S. przeciwko Szpitalowi w W. o przywrócenie do pracy, przywrócił powoda R.S. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, tj. obowiązujących w dniu złożenia przez pracodawcę niezgodnego z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nałożył na pozwanego obowiązek dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 26.866 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 zł tytułem

kosztów zastępstwa prawnego. Zdaniem Sądu prawdziwych przyczyn zwolnienia powoda, które nie znalazły się jednak w oświadczeniu, należy upatrywać w dominującej pozycji powoda w szpitalu, rezygnacji przez niego z dodatkowych nie objętych umową obowiązków oraz chęci - jak to zostało nakreślone w mowie końcowej pełnomocnika strony pozwanej - naprawy błędów decyzyjnych, jakich w ocenie strony pozwanej dopuściła się dyrektor M.D., polegających na zatrudnieniu powoda jako lekarza kierującego oddziałem kardiologicznym na 0,26 etatu za wysokim wynagrodzeniem. Powód podlegał jednak ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. z uwagi na wiek. Ochrona ta uniemożliwiła nie tylko rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale i zmianę warunków pracy i płacy, albowiem nie miały miejsca okoliczności, które tę ochronę wyłączyłyby w stosunku do powoda. I to, zdaniem Sądu, zadecydowało o tym, że strona pozwana postanowiła obejść przepis ochronny art. 39 k.p. i zwolnić powoda dyscyplinarnie, poszukując ku temu przyczyn - jak wykazał stan faktyczny w pośpiechu i bez weryfikacji. W tym celu analizowano profil powoda na F., zarządzono kontrolę ewidencji czasu pracy powoda, wykorzystano akcję składanych przez lekarzy wypowiedzeń, by inicjatywą w tym zakresie obarczyć powoda i wyolbrzymiono kwestię jego krytyki dla dyrektor T. Ponadto bez analizy pracy Szpitala, Oddziału, bez wizyt na Oddziale, bez rozmów z lekarzami, oddziałową, pielęgniarkami, a przede wszystkim bez poczynienia wyjaśnień z powodem (mimo takiej praktyki i zapisów regulaminu), oparto się na nadinterpretacji okoliczności przedstawionych przez jednego tylko lekarza, pominięto całkowicie kwestię, iż sposób wypełniania obowiązków przez powoda co do czasu pracy, ewidencjonowania czasu pracy, organizowania pracy na oddziale, sposób kierowania przez powoda oddziałem był od wielu lat akceptowany przez pracodawcę i pracowników, którzy wysoko ocenili funkcjonowanie Oddziału i zaangażowanie powoda. Jeśli nowy dyrektor placówki miał do tego zastrzeżenia, winien przede wszystkim uświadomić to pracownikowi w sposób nie budzący wątpliwości. I zapewne tak by uczyniono, gdyby przyczyny wskazane w wypowiedzeniu rzeczywiście stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd zwrócił uwagę, że początkowo pracodawca chciał rozwiązać z powodem umowę w trybie zwykłego wypowiedzenia, w czym zahamowała go ochrona z art. 39 k.p. Sąd podkreślił, że w rozwiązaniu umowy wypisano wiele zarzutów w sposób chaotyczny,

niejednokrotnie niedokładny, mało czytelny z punktu widzenia Sądu czy pracownika. To wszystko uczyniło rozwiązanie umowy niezgodnym z prawem i skutkowało orzeczeniem w punkcie I wyroku. Sąd wskazał, że przywracając powoda do pracy nie uwzględnił argumentu strony pozwanej, iż zatrudniła już lekarza kierującego oddziałem. Skoro pozwana uczyniła to w toku procesu, musiała liczyć z konsekwencjami przegranego procesu. Ponadto Sąd przywracając powoda do pracy miał na względzie, iż powód był pracownikiem strony pozwanej przez prawie 40 lat, współtworzył Oddział, szeroko działał na rzecz Szpitala. Zaangażowanie powoda w sprawy szpitala, jego dyspozycyjność w szczególności w zakresie dyżurów i pomocy współpracownikom na co dzień i w razie sytuacji awaryjnych potwierdzili wszyscy świadkowie.

Po rozpoznaniu sprawy na skutek apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy z dnia 15 lipca 2022 r. Sąd Okręgowy w Świdnicy, wyrokiem z dnia 16 maja 2023 r., uchylił w całości zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Świdnicy IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd II instancji wskazał, że niesporne w niniejszym postępowaniu jest to, że pracodawca popełnił błąd formalny, ponieważ nie zasięgnął opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tym samym naruszył przepis art. 52 § 3 k.p. Jednakowoż w kontekście zarzutu apelacyjnego, dotyczącego naruszenia przepisu art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. wskazał także, że Sąd Rejonowy zaniechał ustalenia, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy w tym zakresie jest niekompletne, Sąd I instancji nie odniósł się do dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną, przedstawiając interpretację, sprzeczną z przedłożonymi dowodami i nie wypowiadając się, dlaczego odmówił wiarygodności tym dowodom. Zdaniem Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest przedwczesny. Uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie odpowiada wymaganiom określonym w art. 327¹ § 1 k.p.c., albowiem nie zawiera ono podstawowych ustaleń faktycznych dotyczących naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych

przez powoda, na co wskazywały dowody przedstawione przez stronę pozwaną, nie wyjaśnia przyczyn, dla których Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom wskazującym na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, a są to okoliczności istotne w związku z zakresem zastosowania art. 8 k.p. Zasadny jest zarzut naruszenia przepisu art. 56 k.p., ponieważ Sąd I instancji w zaskarżonym wyroku, przywracając powoda na poprzednie stanowisko, tj. na stanowisko lekarza kierującego oddziałem i zastępcy dyrektora do spraw leczenia, nie uwzględnił warunków zatrudnienia powoda z dnia jego zwolnienia, tj. 17.09.2021 r., albowiem powodowi powierzono stanowisko lekarza kierującego oddziałem czasowo, tj. do dnia 9.03.2022 r. *De facto* Sąd Rejonowy przywrócił powoda na stanowisko lekarza kierującego oddziałem bezterminowo, zatem dokonał zmiany warunków jego zatrudnienia, nie respektując tego, że stanowisko lekarza kierującego oddziałem powód miał powierzone czasowo do dnia 9.03.2022 r. Zasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięcie w ocenie faktu wynikającego z dowodu z zeznań świadka D.J., aneksu do porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego w dniu 30.11.2011 r., miesięcznych ewidencji czasu pracy powoda, grafiku czasu pracy dla oddziału kardiologicznego za wrzesień 2021 r. i odbicia kartą rejestratora czasu pracy powoda za wrzesień 2021 r. Sąd I instancji nie ustalił, czy powód faktycznie naruszał podstawowe obowiązki pracownicze polegające na nieprzestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminie pracy za każdym razem, kiedy stawiał się w pracy w innych godzinach niż ustalone grafikiem czasu pracy, bądź kiedy opuszczał zakład pracy w obowiązujących go godzinach pracy i nie świadczył tej pracy w ustalonym wymiarze. Uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie w ocenie materiału dowodowego faktu wynikającego z oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodem z dnia 17.09.2021 r., tj. wskazania w sposób szczegółowy i opisowy w tym oświadczeniu, na czym polegał zarzut dezorganizacji pracy szpitala postawiony powodowi, a mianowicie na tym, że powód namawiał pracowników szpitala - innych lekarzy - do składania wypowiedzeń umów łączących ich ze szpitalem, w celu dezorganizacji pracy szpitala, mówiąc m.in.: „składajcie, ja nie mogę, bo moje wypowiedzenie mogłoby być przyjęte”. Zasadny

jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, jakoby przepis ten uzależniał uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych od tego, czy pracodawca ukarał pracownika karą porządkową z tego tytułu, albowiem z treści tego przepisu taki obowiązek nie wynika. Zasadny jest zarzut apelacyjny naruszenia art. 8 k.p. Podkreślić tutaj należy, że nawet jeśli Sąd stwierdził błąd formalny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to mimo tego Sąd powinien dokonać oceny, czy powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż kwestia ta rzutuje na zastosowanie art. 8 k.p. Zdaniem Sądu odwoławczego, dopiero przeprowadzenie kompletnego postępowania dowodowego, ocena dowodów i ich wszechstronne rozważenie w kontekście wszystkich wskazanych wyżej zarzutów może doprowadzić do oceny, czy w istocie został naruszony art. 8 k.p. i rozważenie, czy uwzględnienie żądania powoda nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Zadaniem Sądu I instancji będzie przeprowadzenie wskazanych wyżej dowodów, w tym przesłuchanie świadków w zakresie wskazanym wyżej, ocena tych dowodów i ustalenie na ich podstawie, czy doszło do rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda oraz ich wszechstronne rozważenie i ocena, czy doszło do naruszenia art. 8 k.p.

Zażaleniem z dnia 7 czerwca 2023 r. pełnomocnik powoda zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy z dnia 16 maja 2023 r., zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 386 § 4 k.p.c. polegające na bezzasadnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, jakoby Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, w tym w szczególności:

- zaniechał ustalenia, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda,
- nie poczynił podstawowych ustaleń faktycznych dotyczących naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda,
- nie ocenił podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu nadużycia prawa (art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c.),

- nie poczynił kluczowych ustaleń faktycznych koniecznych dla możliwości oceny roszczenia powoda pod kątem możliwości zastosowania art. 8 k.p.,

- nie rozważył i właściwie nie uzasadnił kwestii związanych z restytucją stosunku pracy powoda,

- nie wyjaśnił przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom wskazującym na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda

- nie ustalił, czy powód faktycznie naruszał podstawowe obowiązki pracownicze polegające na nieprzestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminie pracy,

w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy w Świdnicy, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w oparciu o treść i ramy czasowe oświadczenia pracodawcy z dnia 17 września 2021 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przeprowadził wielowątkowe, szczegółowe postępowanie dowodowe celem weryfikacji prawdziwości postawionych pracownikowi zarzutów, ostatecznie uznając, że były bezpodstawne, w tym:

- ustalił, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda,

- szczegółowo ustalił, rozpoznał oraz ocenił każdą podaną przez pracodawcę okoliczność rzekomo uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, w oparciu o treść i ramy czasowe oświadczenia pracodawcy z dnia 17 września 2021 r., jak i wszelkie pozostałe przedstawione przez strony okoliczności faktyczne i kontekst sprawy,

- ustalił i ocenił, że żądanie przywrócenie powoda do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a wręcz ustalił, że w okolicznościach sprawy brak takiego przywrócenia do pracy byłoby nieuzasadnione również z punktu widzenia zasad współżycia społecznego,

- wyjaśnił przyczyn, dla których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej określonym dowodom

Powyższe naruszenie Sądu Okręgowego skutkowało bezzasadnym uchyleniem wyroku Sądu I instancji i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

1) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w poprzez uchylenie wyroku Sądu I instancji do ponownego rozpoznania w konsekwencji stwierdzenia przez Sąd Okręgowy, że „postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy jest niekompletne, Sąd I instancji nie odniósł się do dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną”, a zatem uchylenie wyroku wobec stwierdzenia jedynie braków postępowania dowodowego, czy postawionych Sądowi Rejonowemu zarzutów dokonania dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów, przy jednoczesnym braku stwierdzenia przez Sąd Okręgowy konieczności ponownego przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Postępowanie dowodowe prowadzone w I instancji skutkowało tymczasem zebraniem w całości materiału dowodowego dającego podstawę wydania rozstrzygnięcia. Powyższe uchybienie Sądu Okręgowego skutkowało bezzasadnym uchyleniem wyroku Sądu I instancji i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy.

2) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 386 § 4 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że podstawę uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania jest nie tylko sytuacja gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, ale także gdy „postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy jest niekompletne”, a zatem uchylenie wyroku wobec stwierdzenia jedynie braków postępowania dowodowego.

Powyższe naruszenie Sądu Okręgowego skutkowało bezzasadnym uchyleniem wyroku Sądu I instancji i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy,

1) naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. polegającym na zaniechaniu merytorycznego rozpoznania sprawy, co skutkowało naruszeniem przez Sąd drugiej instancji zasady wydawania orzeczeń reformatoryjnych lub oddalających apelację w cywilnym postępowaniu odwoławczym.

Podnosząc powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2023 r. (sygn. akt VII Pa 56/22) i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na zażalenie pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie zażalenia i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie wywiedzione w niniejszej sprawie okazało się uzasadnione.

Na wstępie należy przypomnieć, że zażalenie unormowane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. ma na celu jedynie skontrolowanie przez Sąd Najwyższy, czy orzeczenie kasatoryjne sądu II instancji przekazujące sprawę do ponownego rozpoznania sądowi I instancji zostało prawidłowo oparte na jednej z przesłanek przewidzianych w art. 386 § 2 lub 4 k.p.c., a więc, czy powołana przez sąd II instancji przyczyna uchylenia odpowiada wskazanej w uzasadnieniu podstawie ustawowej i czy rzeczywiście wystąpiła w sprawie. Dokonywana ocena powinna mieć zatem charakter formalny i skupiać się wyłącznie na ustanowionych w powyższych przepisach przesłankach uchylenia orzeczenia sądu I instancji i nie może wkraczać nie tylko w ocenę merytorycznego stanowiska sądu II instancji w kwestii materialnoprawnych podstaw rozstrzygnięcia, lecz także w ocenę prawidłowości zastosowania przez ten sąd innych przepisów prawa procesowego, niezwiązanych bezpośrednio ze wskazaną przyczyną uchylenia wyroku sądu I instancji (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 listopada 2012 r., IV CZ 147/12, OSNC 2013 nr 3, poz. 41; z 25 czerwca 2015 r., V Cz 6/16; z 29 października 2015 r., I CZ 92/15; z 7 kwietnia 2016 r., II Cz 6/15).

Uchylając zaskarżone postanowienie, Sąd Okręgowy powołał się na nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji (art. 386 § 4 k.p.c.). Nierozpoznanie istoty sprawy, w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. jest wadliwością rozstrzygnięcia, polegającą na wydaniu przez sąd I instancji orzeczenia, które nie

odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź zaniechaniu zbadania przez ten sąd materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów stron z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; z 19 czerwca 2013 r., I CSK 156/13; z 25 czerwca 2015 r., V CZ 35/15; z 7 kwietnia 2016 r., II CZ 6/16). Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi także w przypadku dokonania przez sąd I instancji oceny prawnej żądania bez ustalenia podstawy faktycznej, co wymagałoby poczynienia kluczowych ustaleń po raz pierwszy w instancji odwoławczej; w takiej sytuacji uzasadnione jest uchylenie orzeczenia ze względu na respektowanie uprawnień stron wynikających z zasady dwuinstancyjności postępowania sądowego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 grudnia 2012 r., I CZ 168/12, OSNC 2013 nr 5, poz. 68; z 23 września 2016 r., II CZ 73/16; z 24 stycznia 2017 r., V CZ 92/16; z 14 czerwca 2017 r., IV CZ 18/17 i IV CZ 25/17).

Oceny tego, czy sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się po przeanalizowaniu żądań pozwu i przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego, w tym w szczególności wad polegających na poczynieniu wadliwych czy niekompletnych ustaleń faktycznych. Ponadto ewentualna odmienna ocena prawna sądu odwoławczego, nawet jeśli łączy się z potrzebą przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego, nie upoważnia do przypisania sądowi I instancji nierozpoznania istoty sprawy, a może jedynie dowodzić, że - zdaniem sądu odwoławczego - sprawa została rozpoznana nieprawidłowo (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 483; postanowienie Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2019 r., IV CZ 87/19). Również niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności faktycznych i zagadnień materialnoprawnych nie jest równoznaczne z nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 lutego 2017 r., II CZ 148/16; z 18 maja 2017 r., I CZ 57/17; z 30 czerwca 2017 r., I CZ 69/17; z 13 kwietnia 2018 r., I CZ 38/18; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 290/17).

Analiza uzasadnienia Sądu I instancji prowadzi do wniosku, że zostały przeanalizowane przez ten Sąd przesłanki rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, wynikające z art. 52 k.p. i art. 39 k.p. Sąd poczynił szczegółowe ustalenia faktyczne i rozważył zagadnienia materialnoprawne, które pojawiły się w sprawie. Sąd odwoławczy, rozpoznający apelację, obowiązany jest natomiast podjąć ewentualnie czynności orzecznicze jako instancja merytoryczna. Rzekome zaniechania Sądu I instancji co do ustalenia, czy w sprawie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, a w szczególności odmienna ocena prawna zgromadzonego materiału dowodowego, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, nie mogą stanowić podstawy do wydania orzeczenia kasatoryjnego. W ramach swoich kompetencji Sąd II instancji obowiązany jest dokonać oceny zebranego materiału dowodowego, w tym także w odmienny sposób od Sądu I instancji. Jeżeli Sąd Okręgowy uznał, że ta ocena dokonana przez Sąd I instancji była błędna, to powinna zostać przedstawiona analiza w tym przedmiocie i konsekwencje z tego wynikające. Błędna ocena materiału dowodowego, a także nieodniesienie się do niektórych tylko dowodów, nawet jeżeli mają one wpływ na merytoryczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie powoduje bowiem, że doszło do nierozpoznania istoty sprawy. Podobnie, jeżeli Sąd II instancji uznał, że postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy jest niekompletne, ale nie występuje potrzeba jego przeprowadzenia w całości – to powinien takie postępowanie prowadzić samodzielnie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2016 r., II CZ 113/16; z 20 stycznia 2017 r., I CZ 1/17; z 20 grudnia 2018 r., II CZ 79/18).

Według przyjętego w Kodeksie postępowania cywilnego modelu apelacji pełnej, postępowanie przed sądem drugiej instancji ma charakter merytoryczny i jest kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego (art. 382 k.p.c. w zw. z art. 13 § 1 k.p.c. (zob. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; postanowienia Sądu Najwyższego z 13 października 2017 r., I CZ 90/17; z 29 września 2017 r., V CZ 58/17)). W tej sytuacji to w postępowaniu apelacyjnym, które ma charakter merytoryczny, winny zostać zbadane kwestie, które nie zostały - zdaniem Sądu Okręgowego sposób wystarczający rozważone przez Sąd Rejonowy, a Sąd ten jest zobowiązany naprawić dostrzeżone wadliwości i

należycie zastosować prawo materialne (zob. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego: z 9 lutego 2017 r., III CZ 2/17; z 6 kwietnia 2017 r., IV CZ 139/16; z 13 kwietnia 2017 r., I UZ 5/17).

Podkreślić także należy, na co słusznie zwróciła uwagę strona powodowa w zażaleniu, że strona pozwana w apelacji podniosła zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c., wskazując, że zarzut ten dotyczy braku uwzględnienia przez Sąd Rejonowy podstaw do zastosowania roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania – a nie w aspekcie naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co mogłoby uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym zarzut rzekomego naruszenia art. 8 k.p. skoro pozwana podnosiła w sposób bardzo ogólny - „z uwagi na powyższe fakty roszczenie powoda o przywrócenie do pracy należy oddalić także na podstawie art. 8 kodeksu pacy”, nie precyzując przy tym, jakim konkretnie zasodom współżycia społecznego miałby powód uchybić. Strona pozwana w toku postępowania przed Sądem Rejonowym dążyła przede wszystkim do oddalenia powództwa, dowodząc zaistnienia przesłanki prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – i w tym zakresie przeprowadzone zostało postępowanie dowodowe, co Sąd Rejonowy wskazał w uzasadnieniu wyroku.

W konsekwencji ocena Sądu Okręgowego o nierozpoznaniu w pierwszej instancji istoty sprawy i konieczności uchylenia zaskarżonego postanowienia na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. nie była uzasadniona.

Biorąc powyższe pod uwagę, na podstawie art. 394¹ § 3 w zw. z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy oddalił zażalenie, pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie (art. 108 § 2 w zw. z art. 394¹ § 3 w zw. z art. 398²¹ w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 13 § 1 k.p.c.).

[ms]

