

**Wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r.  
I PKN 48/96**

**Jeżeli jako podstawę kasacji wskazano naruszenie przepisów prawa procesowego (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC), zaś w jej uzasadnieniu przytoczono zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC) to zarzuty te nie mogą być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy i stanowić przesłanki jego wyroku.**

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 1997 r. sprawy z powództwa Andrzeja K. przeciwko Administracji Budynków Komunalnych w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda Andrzeja K. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 12 września 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

**U z a s a d n i e n i e**

Powód Andrzej K. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 12 września 1996 r. [...] zarzucając, że narusza on przepisy postępowania, a w szczególności art. 378 § 1 KPC oraz art. 217 i 227 KPC. Z powodem z dniem 31 stycznia 1996 r. rozwiązano umowę o pracę, wskazując jako podstawę niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych, odmowę wykonywania poleceń służbowych oraz długotrwałą chorobę. W rewizji od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy we Włocławku z dnia 26 maja 1996 r. [...], który oddalił powództwo Andrzeja K. o przywrócenie do pracy, powód podważał ustalenia tego Sądu i powoływał się na dowody, które winny zostać przeprowadzone. Jego zdaniem - wyrażonym w kasacji - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [...] nie zajął stanowiska co do zarzutów powoda, że przypisywanie mu złej pracy było niczym nie uzasadnione. Kasacja zarzuca, że Sąd ten powołuje się prawie wyłącznie na konflikty, nie dociekając ich przyczyn. Nie wzięto pod uwagę okoliczności, że powód był wieloletnim pracownikiem, a konflikty wystąpiły w okresie ostatniego roku. Powód był inspektorem nadzoru i został odsunięty od wykonywania swych zasadniczych funkcji dnia 1 października 1994 r. Ograniczenie jego uprawnień jako inspektora nadzoru było nieusprawiedliwione i wobec tego upoważniało go do żądania, by został dopuszczony do pełnienia swych funkcji zgodnie z zakresem czynności, a odmowa spełnienia tego żądania stała się źródłem konfliktów. Zajmując stanowisko w sprawie konfliktów Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Konfliktom tym przypisano nadmierną wagę, twierdząc, że powód nie chciał wykonywać poleceń. Nie wzięto natomiast pod uwagę okoliczności, że chociaż powód wypowiadał się negatywnie o pewnych poleceniach, to je jednak wykonywał. W tym zakresie, zdaniem wnoszącego kasację, zarzut niewykonywania obowiązków jest

chybiony. Gdy idzie o zarzuty dotyczące złej pracy powoda, należało określić konkretnie z jakimi obiektami budowlanymi się to łączyło oraz trzeba było udokumentować rzekome nieprawidłowości przy pomocy odpowiednich dokumentów, które by wskazywały, że za określone działania odpowiedzialność ponosił powód. Oparto się zaś wyłącznie na niezbyt precyzyjnych zeznaniach świadków, nie popartych żadnymi dowodami, mimo że w sprawach budowlanych wszelkie ustalenia winny znajdować potwierdzenie w pisemnych notatkach, protokołach itp. Kasacja kwestionuje także powołanie się przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na chorobę powoda. Podnosi się w niej, że powód nie chorował od wielu lat, a przy tym był tak zaangażowany w pracę firmy, że nie mógł wykorzystać urlopu wypoczynkowego. W roku 1995 powód przeszedł operację usunięcia kamieni z woreczka żółciowego, co spowodowało dłuższą przerwę w pracy. Zdarzenie tego rodzaju nie może jednak stanowić podstawy do formułowania zarzutu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są uzasadnione. Istnieje przy tym rozbieżność między wskazaną w niej podstawą, którą jest naruszenie przepisów postępowania, a zarzutami sformułowanymi w jej uzasadnieniu. Większość bowiem z tych zarzutów sprowadza się do twierdzenia, iż w przypadku powoda dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie nie było uzasadnione, a więc, że doszło do naruszenia przepisu art. 38 KP w związku z art. 45 KP, czyli prawa materialnego. Natomiast bliżej nie został uzasadniony zarzut naruszenia prawa procesowego, gdyż kasacja ogranicza się jedynie do wskazania, iż Sąd Pracy, a także Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie przeprowadziły dowodu z dokumentów, mimo wniosków składanych przez powoda. Czym innym jest zarzut naruszenia prawa materialnego, które polega na tym, że w wyniku nieprawidłowego pojmowania "uzasadnienia" wypowiedzenia umowy o pracę sąd dokonuje błędnej oceny prawnej zdarzeń faktycznych przez siebie ustalonych, a czym innym są błędy w procedurze, która musi być zachowana w toku sądowego ustalania stanu faktycznego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. dokonania oceny prawnej (kwalifikacji prawnej), że wypowiedzenie w konkretnym przypadku było lub nie było uzasadnione. Ponieważ w kasacji, jako jej podstawa nie został wskazany zarzut naruszenia prawa materialnego (nieprawidłowego zastosowania przez pracodawcę art. 38 KP w związku z art. 45 § 2 KP), a następnie błędnego zaakceptowania wypowiedzenia dokonanego na podstawie tego przepisu - art. 38 KP w związku z art. 45 KP - przez Sądy rozstrzygające spór, nie mógł też być on brany pod uwagę przy jej rozstrzygnięciu, a w każdym razie nawet w przypadku stwierdzenia, iż doszło do naruszenia prawa materialnego (art. 38 KP w związku z art. 45 KP), nie byłoby podstaw do uwzględnienia kasacji. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę jedynie w granicach kasacji. Z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC).

W skardze kasacyjnej błędnie jako jej podstawę wskazano art. 378 § 1 KPC. Przepis ten stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach wniosków apelacji. Przepis ten wprowadzony został przez ustawę z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych

innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189). Ustawa ta weszła w życie z dniem 1 lipca 1996 r., jednakże w myśl jej art. 11 ust. 2 do złożenia i rozpoznania rewizji od orzeczeń sądu pierwszej instancji wydanych przed tym dniem, stosować należało (należy) przepisy dotychczasowe, a to oznacza, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rewizję powoda (pismo z dnia 10 lipca 1996 r. nazwane przez niego "odwołaniem") rozpoznawał stosując przepisy dotychczasowe i wobec tego nie mógł mieć na uwadze przepisu art. 378 § 1 KPC w nowym brzmieniu (przepis art. 378 w poprzednim brzmieniu nie był podzielony na paragrafy).

Bezasadny jest zarzut kasacji, że w sprawie doszło do naruszenia art. 217 i 227 KPC. Pierwszy z tych przepisów przewiduje wprawdzie, że strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, jednakże sąd ma obowiązek pominięcia środków dowodowych, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Z drugiego przepisu wynika, że przedmiotem dowodu są jedynie fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ocena zaś tego, czy określone fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie zależy nie tylko od tego, jakie to są fakty, lecz także - a nawet w pierwszej kolejności - od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w danym przypadku ma być zastosowana. Stan faktyczny sprawy musi być bowiem ustalany pod kątem ewentualnego zastosowania bądź wykluczenia zastosowania określonych przepisów prawa materialnego. W tym sensie prawo materialne wyznacza w sposób generalny zakres koniecznych ustaleń faktycznych, jakie powinny mieć miejsce w toku rozpoznawania określonej sprawy i jednocześnie ma kluczowe znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. W związku z tym należy mieć na uwadze, że dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy istotne było, czy strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę uczyniła to z przyczyn, które należy uznać za uzasadnione. Natomiast bez znaczenia w tym świetle było to, czy wszystkie zarzuty stawiane przez nią powodowi były trafne i dostatecznie udowodnione. Pamiętać należy, że jakkolwiek wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony wymaga dla swojej zgodności z prawem, by było ono uzasadnione (następowało z przyczyny uzasadnionej), to jednak jest to jednocześnie zwykły sposób rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami i zasadniczy instrument realizacji polityki kadrowej przez pracodawcę, który musi mieć pewien margines swobody w doborze pracowników, z uwzględnieniem celów i potrzeb, dla których prowadzi określoną działalność.

Oba Sądy rozpoznające sprawę, powołując się na stanowisko wyrażone w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego (wytyczne wymiaru sprawiedliwości) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), słusznie uznały, że przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy oraz iż przyczynę taką mogą stanowić częste absencje chorobowe, a taka sytuacja miała miejsce w przypadku powoda. Słusznie jednakże Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że absencja powoda spowodowana zwolnieniami lekarskimi nie była ani jedyną ani główną przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód nie zaprzecza ani faktowi korzystania ze zwolnień lekarskich ani też, że stanowiły one utrudnienie dla sprawnego funkcjonowania zakładu

pracy, inaczej jedynie ocenia to, czy jest to przyczyna, którą w świetle art. 38 i 45 KP, można uznać za usprawiedliwiającą w dostatecznym stopniu wypowiedzenie mu umowy o pracę. Nie jest to jednak zarzut stawiany w płaszczyźnie naruszeń prawa procesowego, lecz ma charakter prawnomaterialny. Niezależnie od jego merytorycznej nietrafności, zarzut ten nie może zostać uwzględniony także z tego powodu, że wykracza poza wskazaną w skardze kasacyjnej podstawę kasacji (dotyczy naruszenia prawa materialnego, a nie prawa procesowego).

Z ustaleń poczynionych przez oba Sądy wynika, że powód nie zaprzeczał, iż dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych przez odmowę wykonania poleceń, co rodziło częste i ostre konflikty z jego współpracownikami i przełożonymi. Również w tym wypadku zarzut przez niego sformułowany w kasacji, a wcześniej w skardze rewizyjnej, w istocie polega nie na zakwestionowaniu sposobu prowadzenia postępowania dowodowego, który doprowadził do dokonania tych ustaleń, ale na odmiennej ich ocenie prawnej, a ściśle biorąc na twierdzeniu, że uchybienia, jakich w tym zakresie się dopuścił, są mało znaczące dla funkcjonowania zakładu pracy, wobec czego nie mają tych znamion, które wynikają z art. 38 KP w związku z art. 45 KP. Innymi słowy, zarzut sprowadza się do tego, że Sądy niewłaściwie pojmują prawo i w następstwie tego błędnie je stosują, skoro uznają, że naruszenie obowiązków wykonywania poleceń, które jednak ostatecznie zostają spełnione, może być uznane za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. W ogólności zarzut ten jest chybiony, a ponadto nie mieści się w ramach podstawy (procesowej) skargi kasacyjnej i w związku z tym również z tego powodu nie mógł być w toku postępowania kasacyjnego wzięty pod uwagę.

Oba Sądy trafnie przyjęły, że zachowanie powoda w istotnym stopniu przyczyniło się do zakłócenia stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy i że okoliczność ta mogła stanowić podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ustalenia te zasadniczo nie zostały zakwestionowane w skardze kasacyjnej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód był pracownikiem bardzo konfliktowym, kierował się często emocjami. W rozmowach z przełożonymi kwestionował zasadność poleceń niezależnie od tego, czy nawiązywały do zakresu jego obowiązków, czy też miały na celu poprawę stanu stosunków międzyludzkich. Doprowadziło to Sąd pierwszej instancji do ogólnego wniosku (podzielonego także przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych), że powodowi brak umiejętności współpracy z przełożonymi i innymi członkami zespołu pracowniczego. Niezależnie od tego, czy i w jakim stopniu brak w praktyce tej umiejętności był zawiniony przez powoda, nie można zaprzeczyć, że stanowił on poważne zagrożenie dla sprawnego funkcjonowania jego zakładu pracy. Słusznie więc uznany został za przesłankę, która mogła uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia i to niezależnie od tego, jaka była przyczyną zachowania się powoda, które w poważnym stopniu zagroziło prawidłowemu funkcjonowaniu formalnych i nieformalnych więzi międzyludzkich w zespole, w którym był zatrudniony. Tu również zarzut kasacji zasadniczo nie polega na kwestionowaniu sposobu dokonania ustaleń faktycznych, lecz na odmiennej ich materialnoprawnej ocenie, co z uwagi na postawę kasacji wskazaną w skardze kasacyjnej jest niedopuszczalne.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====