

**Wyrok z dnia 19 maja 1997 r.  
I PKN 172/97**

**1. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP.**

**2. Prowadzenie przez sąd postępowania w szerszym zakresie niż wynika to z wyrażonych w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazań co do dalszego postępowania (art. 386 § 6 KPC), nie stanowi naruszenia przepisów postępowania (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC).**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Janusz Łętowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 maja 1997 r. sprawy z powództwa Barbary W. przeciwko Komornikowi Sądu Rejonowego w K. o odszkodowanie i zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 12 listopada 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Barbara W. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 12 listopada 1996 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Malborku z dnia 31 lipca 1996 r. [...]. Sąd pierwszej instancji oddalił jej powództwo. Początkowo powódka domagała się przywrócenia jej do pracy u Komornika Sądu Rejonowego w K. [...]. Następnie na rozprawie w dniu 18 czerwca 1996 r. wniosła o zmianę rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, aby w jego treści zostało zawarte, iż rozwiązano ją z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy oraz, że okres wypowiedzenia został skrócony. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego wszystkich należności pieniężnych wynikających ze zmiany kwalifikacji prawnej czynności prawnej, która doprowadziła do rozwiązania z nią umowy o pracę oraz o sprostowanie świadectwa pracy i opinii o pracy. Na rozprawie w dniu 29 lipca 1996 r. zasadniczo podtrzymała te ostatnie żądania, z tym iż domagała się ustalenia, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło z rażącym naruszeniem prawa, zaś w pozostałym zakresie cofnęła powództwo.

W kasacji powódka zarzuciła, iż zaskarżony wyrok wydany został z naruszeniem przepisów postępowania, które miało znaczenie dla wyniku sprawy, wskazując że doszło do uchybienia regułom wynikającym z art. 389 KP oraz art. 228 § 1 KPC. Jej zdaniem, Sąd pierwszej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy, nie wypełnił wskazań Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, "gdyż przyjął dodatkowe zeznania pozwanego, mimo iż były sprzeczne z poprzednio złożonymi. Zeznania te dały się zweryfikować na podstawie akt osobowych załączonych do sprawy, czego Sąd nie widział". W związku z zarzutem pogwałcenia art. 228 § 1 KPC w kasacji pisze się, że: "Wymowa procesu i ostateczny jego werdykt sprowadza się do tego, że pracodawca

nie może udzielić urlopu pracownikowi choremu, ale może od niego żądać świadczenia pracy pod rygorem dyscyplinarnego zwolnienia. Fakt taki wymaga dowodu i powinien być przez Sąd przyjęty z urzędu".

Zarzuty kasacji dotyczą także naruszenia prawa materialnego, a konkretnie polegają na twierdzeniu, że "kary porządkowe, jak nagana czy upomnienie wymagają zgodnie z art. 109 KP wysłuchania pracownika". W charakterze uzasadnienia tego ostatecznego twierdzenia w kasacji znalazł się wywód, iż zwolnienie dyscyplinarne jest karą cięższą niż upomnienie, tym bardziej więc nie powinno nastąpić bez wysłuchania pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie zasługują na uwzględnienie. W pierwszym rzędzie wynika to stąd, że - gdy idzie o zakwestionowanie zaskarżonego wyroku z uwagi na uchybienia proceduralne (art. 389, 228 § 1 KPC) - zostały one tak sformułowane w petitum kasacji i tak opisane w jej uzasadnieniu, iż trudno ustalić na czym polega ich istota oraz czego one konkretnie dotyczą; na ich tle rodzą się wątpliwości, do jakich konkretnie ustaleń Sądu oraz stwierdzeń zawartych w uzasadnieniu wyroku są one odnoszone.

Ogólnikowe jest w szczególności twierdzenie, że Sąd pierwszej instancji przy ponownym rozpatrywaniu sprawy nie wypełnił wskazań Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdyż w kasacji nie wskazuje się, o jakie konkretnie twierdzenia i o jakie dodatkowe zeznania pozwanego oraz o jakie informacje zawarte w aktach osobowych idzie - z uwagi na przedmiot tych twierdzeń. Domyślnie pozostawiono w kasacji także to, jak należy w istocie rozumieć sens zarzutu, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 228 § 1 KPC, jeżeli zważyć, że z wywodów - gdy się ściśle trzymać tego, co zostało w niej napisane - wynika, iż faktem nie wymagającym dowodu (w kolejnym - zacytowanym wyżej - zdaniu kasacji błędnie pisze się o fakcie "wymagającym dowodu") ma być "wymowa procesu i ostateczny jego wynik". W sprawie istotne znaczenie miało stwierdzenie dotyczące faktu, iż powódka w określonym czasie była chora, trudno jednakże uznać, iż tego typu fakt może być kwalifikowany jako "powszechnie znany". W pojęciu faktów powszechnie znanych w rozumieniu art. 228 § 1 KPC nie mieszczą się twierdzenia związane z kwalifikowaniem określonych faktów oraz wyprowadzaniem na ich podstawie wniosków dowodowych i innych, a tego w istocie - jak można domyślać się na tle analizy całości stwierdzeń kasacji - dotyczy ten ten fragment, który łączy się z postawieniem zarzutu naruszenia art. 228 § 1 KPC.

Powódka została zwolniona z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP dlatego, iż nie mając na to zgody pracodawcy - a więc samowolnie - zdecydowała się na korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Ustalenia w tym zakresie poczynione przez Sąd w zaskarżonym wyroku nie są bezpośrednio kwestionowane w kasacji, w szczególności nie zarzuca się w niej, iż doszło do nieprawidłowego zastosowania przez pracodawcę, a następnie - w sposób pośredni - także przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Gdy idzie o zarzut naruszenia art. 389 KPC, pomijając jego ogólnikowość i nieprecyzyjność, należy stwierdzić, iż Sąd pierwszej instancji przy ponownym rozpatrywaniu sprawy nie wykroczył poza ramy oceny prawnej i wskazań co do dalszego postępowania, wyrażonych w uzasadnieniu wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spo-

łecznych z dnia 3 października 1995 r. [...], gdyż przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe we wskazanym przez Sąd drugiej instancji kierunku. Natomiast gdyby nawet przyjąć, że bezpodstawnie prowadził także postępowanie w innym kierunku - jak sugeruje się to w kasacji - to, po pierwsze, trudno uznać, iż oznacza to naruszenie wskazań zawartych w uzasadnieniu wyroku rewizyjnego (nie zastrzeżono w nim bowiem, iż uzupełniające postępowanie dowodowe może być prowadzone tylko w ściśle określonym kierunku) oraz, po drugie, końcowe ustalenia faktyczne i oceny prawne sformułowane w zakresie, którego ono dotyczyło, są takie same jak te, które przyjęte zostały w pierwszym wyroku (wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Malborku z dnia 9 maja 1995 r. [...]) i które stanowiły przesłankę uchylającego wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 października 1995 r. Oznacza to, zakładając nawet, iż doszło do naruszenia przepisów postępowania, że to uchybienie i tak nie mogło mieć istotnego wpływu na wynik sprawy (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC).

Chybiony jest zarzut kasacji odwołujący się do art. 109 KP. Przepis ten nie dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a jednocześnie bezpodstawny jest wniosek, że skoro przy nakładaniu kar porządkowych (art. 108 KP) przewidziano wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika (art. 109 § 2 KP), to wobec tego konieczność uprzedniego wysłuchania pracownika istnieje także wtedy, gdy pracodawca zamierza z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Kształtując bowiem instytucję rozwiązania niezwłocznego wśród warunków jej dopuszczalności (legalności) ustawodawca nie wprowadził wymagania uprzedniego wysłuchania pracownika, przy czym uczynił to w sposób przemyślany i celowy. Warto w związku z tym zaznaczyć, że w toku dyskusji nad projektem ustawy nowelizującej Kodeks pracy w 1996 r. (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 25, poz. 110), mimo zgłoszonej propozycji, ostatecznie nie przyjęto rozwiązania, iż warunkiem legalności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest wcześniejsze powiadomienie go przez pracodawcę o zamiarze dokonania tej czynności prawnej.

W uzasadnieniu kasacji powoływany jest jeszcze przepis art. 41 KP oraz art. 53 KP, co o tyle jest bezprzedmiotowe, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką - czego kasacja nie kwestionuje - nastąpiło na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pierwszy z tych przepisów dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, drugi zaś odnosi się do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, a to oznacza, iż bezpośrednio lub pośrednio kwestionowanie rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na ich podstawie w żadnej mierze nie może zasługiwać na aprobatę.

Mając na uwadze powyżej wskazane powody oraz zasadę, że Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), w tym zwłaszcza w granicach wyznaczonych przez jej podstawy i ich uzasadnienie (art. 393<sup>1</sup>, 393<sup>3</sup> KPC), na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzeczono jak w sentencji.

=====