

**Wyrok z dnia 17 lutego 1998 r.**

**I PKN 572/97**

**1. Sąd drugiej instancji może uzupełnić ustalenia faktyczne w oparciu o materiał dowodowy zebrany przez sąd pierwszej instancji, także w zakresie osobowych środków dowodowych (art. 382 KPC).**

**2. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest elementem oceny prawnej, a nie elementem ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.**

**3. W postępowaniu kasacyjnym zmiana oceny sądu drugiej instancji w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę może być dokonana wyjątkowo w przypadku wyraźnego naruszenia zasad rozumowania i kwalifikowania okoliczności faktycznych.**

**4. Sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 KP lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 KP.**

**5. Zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 KP).**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Marii S. przeciwko Uniwersytetowi [...] w P., Ośrodkowi Wypoczynkowemu [...] w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 21 października 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Maria S. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną Uniwersytet [...] w P.-Ośrodek Wypoczynkowy w K. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kołobrzegu oddalił powództwo wyrokiem z dnia 4 lipca 1997 r. [...]. Sąd ustalił, że powódka została zatrudniona z dniem 2 lipca 1990 r. na stanowisku zastępcy kierownika Ośrodka wczasowego, a od 1 października 1991 r. na stanowisku kierownika tego Ośrodka. W dniu 11 marca 1997 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Przyczyną wypowiedzenia było nieumiejętne kierowanie zespołem pracowników. Do podstawowych obowiązków powódki jako kierowniczkii Ośrodka należała prawidłowa jego eksploatacja. Powódka nie miała uprawnień do zatrudniania pracowników i ich zwalniania. Mogła występować z wnioskami o ukaranie czy nagradzanie. Uprawnionym do zatrudniania oraz do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami administracyjnymi, a także do wykonywania innych czynności kierownika zakładu pracy, jak udzielania kar porządkowych czy nagradzania, był dyrektor administracyjny Uniwersytetu. W dniu 31 stycznia 1996 r. powódka złożyła wniosek o zastosowanie wobec pracownika Pawła P. kary porządkowej za uniemożliwienie usunięcia awarii pękniętych rur przez ekipę remontową, za przetrzymywanie w kasetce większej kwoty niż 500 zł, mimo wyraźnego zakazu oraz za negatywne zachowanie wobec powódki. Przeprowadzono kontrolę zmierzającą do ustalenia prawdziwości stawianych przez powódkę zarzutów. Ustalono, iż zarzuty te są częściowo bezpodstawne. Jednocześnie stwierdzono, iż pomiędzy powódką a Pawłem P. istnieją głębokie urazy osobiste. Potwierdził się zarzut przetrzymywania przez tego pracownika utargów powyżej 500 zł. W wyniku kontroli dyrektor administracyjny Uniwersytetu udzielił Pawłowi P. kary nagany. W dniu 8 października 1996 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o podjęcie działań wobec Pawła P., który będąc na urlopie bezpłatnym spowodował awanturę z innym pracownikiem. W dniu 15 października 1996 r. dyrektor administracyjny zobowiązał powódkę do wydania na piśmie zakazu przebywania Pawła P. poza godzinami pracy i w czasie urlopu bezpłatnego w Ośrodku, co też powódka wykonała. W miesiącu sierpniu i wrześniu 1996 r. od wypoczywających pracowników Uniwersytetu wpłynęły dwie skargi dotyczące

sposobu wykonywania pracy przez powódkę oraz złej atmosfery w Ośrodku. W dniu 24 lutego 1997 r. powódka złożyła wniosek o wyciągnięcie konsekwencji względnie zwolnienie Teresy P., która w dniu 22 lutego 1997 r. podczas dyżuru nocnego spała, a Ośrodek był zamknięty. Ponadto Teresa P. nie wykonywała poleceń służbowych powódki oraz doprowadziła wraz z Pawłem P. do złej atmosfery w pracy. W miesiącu kwietniu 1997 r. wpłynęło pięć oświadczeń pracowników Uniwersytetu korzystających z Ośrodka wczasowego w K., którzy podkreślali miłą obsługę przez pracowników i kierownika Ośrodka oraz czystość i staranne utrzymanie Ośrodka. Podobne opinie zawarte są w księdze pamiątkowej Ośrodka. Zatrudnieni na stanowiskach pokojowych, konserwatora i recepcjonisty pracownicy Ośrodka podkreślają, iż z powódką nie mieli żadnych zatargów, pracowało im się dobrze, a wczasowicze chwalili kierowniczkę Ośrodka. Pracownicy ci nie mieli żadnych konfliktów z powódką, która często pomagała im w wykonywaniu pracy, dbała o ogród i wystrój Ośrodka. Jedynymi osobami, z którymi powódka pozostawała w konflikcie byli Teresa i Paweł P. oraz Ewa T. Inni pracownicy jednocześnie stwierdzali, iż sami mieli problemy z Pawłem P., który był osobą konfliktową. Przeprowadzający na terenie Ośrodka kontrole pracownicy działu kadr i nadzoru Uniwersytetu stwierdzali, iż pomiędzy powódką a małżeństwem P. istnieje silny konflikt, w wyniku czego pracownicy podzielili się na dwa obozy. Zdaniem kontrolujących powódka różnie traktowała pracowników. Konflikt pomiędzy powódką a małżeństwem P. rozpoczął się jesienią 1995 r., kiedy to powódka dzwoniła do kierownika działu socjalnego z prośbą o umożliwienie jej zamieszkania w pokoju gościnnym ze względu na problemy rodzinne spowodowane romansem jej męża z Teresą P. W styczniu 1996 r. powódka przeprowadziła rozmowę z dyrektorem administracyjnym Uniwersytetu, w której mówiła o swoich kłopotach z małżeństwem P. Jednocześnie przedstawiła swoją sytuację rodzinną. Od tego też czasu rozpoczęły się telefoniczne skargi małżeństwa P. i powódki oraz pisma w tej sprawie. Powstała sytuacja ujemnie wpływała na pracę w Ośrodku i obsługę wczasowiczów. W wyniku braku poprawy sytuacji dyrektor administracyjny Uniwersytetu podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zarówno z powódką jak i z Pawłem P. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że brak obiektywizmu powódki i nieumiejętność zdystansowania się przez nią w pracy od problemów rodzinnych spowodowały, że straciła ona zdolność

kierowania zespołem pracowników. Takie zachowanie powódki uzasadniało, zdaniem Sądu pierwszej instancji, dokonane wypowiedzenie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 21 października 1997 r. [...], w uwzględnieniu apelacji powódki zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy powołując się na utrwalone orzecznictwo słusznie wskazał, że przyczynę wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy może stanowić zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, niedbałe ich wykonywanie, utrata uprawnień zawodowych, niedostateczna inicjatywa, a także że w stosunku do pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku należy stosować surowsze kryteria oceny niż do pracownika zatrudnionego na stanowisku szeregowym. Sąd pierwszej instancji słusznie wskazał, że jeżeli pracodawca wykaże, iż pracownik w czasie pracy na terenie objętym jego kierownictwem dokona czynu sprzecznego z zasadami moralnymi wobec innego pracownika lub stworzy niewłaściwą atmosferę wśród podwładnych to takie zachowanie stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Te poglądy Sąd drugiej instancji podzielił. Nie zgodził się jednak, iż w okolicznościach sprawy ziściły się przesłanki uzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Sąd Wojewódzki podkreślił, że uprawnionym do zatrudniania i zwalniania pracowników, a także do udzielania kar porządkowych i przyznawania nagród był dyrektor administracyjny pozwanego Uniwersytetu, a powódka mogła tylko występować z wnioskami w tym zakresie. Nie ulega, zdaniem Sądu drugiej instancji wątpliwości, że troje podwładnych powódki Paweł P., Teresa P. i Ewa T. nie wykonywali jej poleceń, kwestionując ich słusność. Podwładni ci, a w szczególności Paweł P., traktowali powódkę w sposób arogancki i lekceważący. Z tych przyczyn występował konflikt pomiędzy powódką a tymi podwładnymi. Powódka, nie mając możliwości stosowania kar porządkowych wobec nie-subordynowanych pracowników, nie miała też możliwości zażegnania tego konfliktu. Sąd drugiej instancji podniósł, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż Paweł P. zachowywał się w miejscu pracy wprost skandalicznie. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że ten pracownik dokuczał innym pracownikom, a także lekcewał powódkę czyniąc jej złośliwości. Paweł P. ubliżył w pracy świadkowi M. nazywając go złodziejem w związku z czym świadek ten prosił powódkę o interwencję.

Skandaliczne zachowanie Pawła P. potwierdza zapis w notatce służbowej z przeprowadzonej kontroli, w której stwierdzono, że Paweł P. użył - mając na uwadze powódkę - słów "że dzisiaj polecą czyjeś zęby". Zdaniem Sądu drugiej instancji wnioski powódki o zastosowanie sankcji dyscyplinarnych w stosunku do pracowników nie-należycie wykonujących obowiązki pracownicze zostały zbagatelizowane. Bagatelizowanie słusznych wniosków i zastrzeżeń powódki, a także poczucie, iż w swym działaniu jest ona wobec niesubordynowanych pracowników bezsilna, zwiększyło tylko agresję tych pracowników. Sąd drugiej instancji uznał, że trudno winić za zaistniały konflikt powódkę i przypisywać jej utratę zdolności kierowania zespołem. Powódka była dobrym kierownikiem i poza konfliktem z trzema pracownikami nie było zastrzeżeń do jej pracy. Według Sądu Wojewódzkiego nie może uzyskać aprobaty społecznej zwolnienie dobrego pracownika, nienagannie wykonującego obowiązki związane z prowadzeniem Ośrodka w sytuacji, gdy za naruszenie dyscypliny pracy aroganckim zachowaniem, powinien być już znacznie wcześniej zwolniony pracownik, który zainicjował konflikt i który poprzez swoje zachowanie wciągnął w ten konflikt innych pracowników. Sytuacja rodzinna powódki nie może mieć znaczenia dla oceny jej zachowań. Zastrzeżenia powódki co do trojga podwładnych pracowników uczestniczących w konflikcie potwierdziły się i nie można mówić, że interwencje powódki wynikały z osobistych uprzedzeń i były szykanowaniem podległych pracowników.

Od tego wyroku kasację wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zebranych w postępowaniu w pierwszej instancji, polegające na tym, że Sąd drugiej instancji, nie prowadząc własnego postępowania dowodowego, materiał dowodowy zebrany w pierwszej instancji ocenił całkowicie odmiennie, odmawiając tym samym Sądowi pierwszej instancji prawa swobodnej oceny dowodów i nie wykazując przy tym, na czym błędy w ocenie dokonanej przez ten Sąd polegały. W kasacji podniesiono także zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 KP. Sąd drugiej instancji przyznał, iż słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że kryteriami, według których należy oceniać zasadność wypowiedzenia są prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia oraz wywiązywanie się przez pracownika ze spoczywających na nim obowiązków. Uznał

za prawidłową ocenę, że w stosunku do pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku należy stosować surowsze kryteria niż do pracownika zatrudnionego na stanowisku szeregowym. Podzielił pogląd, iż udowodnienie przez pracodawcę, że pracownik w czasie pracy na terenie objętym jego kierownictwem dokonuje czynu sprzecznego z zasadami moralnymi wobec innego pracownika lub stwarza niewłaściwą atmosferę wśród pracowników jemu podległych, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Mimo tego Sąd drugiej instancji stwierdził, że w okolicznościach konkretnej sprawy nie ziszcili się przesłanki usprawiedliwiającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W kasacji zarzucono również naruszenie prawa materialnego przez niezastosowanie art. 45 § 2 KP w sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, lecz z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy było niecelowe i niemożliwe.

Według strony pozwanej, ustalając stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji właściwie ocenił zeznania stron i świadków. Wynika z nich, iż podstawowe obowiązki powódki nie były od jesieni 1995 r. należycie wykonywane. Fakt istnienia głębokiego konfliktu w Ośrodku był bezsporny. Źródło konfliktu wynikało z sytuacji osobistej i rodzinnej powódki, która domagała się umożliwienia jej zamieszkania w pokoju hotelowym w Ośrodku z powodu romansu jej męża z pracownicą Ośrodka. Właśnie te szczególne problemy osobiste i rodzinne powódki, nie mające związku z pracą, zostały przeniesione przez nią na grunt zakładu pracy i spowodowały głęboki oddźwięk wśród załogi. Pracownicy Ośrodka podzielili się na dwa obozy, co doprowadzało do częstych wzajemnych wyzwisk i awantur oraz do pogorszenia jakości wykonywanej pracy, a z kolei również do częstej, niezbędnej ingerencji dyrektora administracyjnego i kierownika działu socjalnego strony pozwanej w podstawowe sprawy Ośrodka, które normalnie takiej interwencji nie powinny wymagać. Część pracowników, która w owym konflikcie powstałym na tle osobistym opowiedziała się po stronie kierowniczej, pozostawała z nią w szczególnie dobrych stosunkach i była traktowana w sposób wyraźnie uprzywilejowany, natomiast druga część traktowana była przez powódkę w sposób zupełnie odmienny. Powódka w najbliższych sytuacjach przewinień Pawła i Teresy P. zawiadamiała pisemnie kierownictwo pozwanego w P., które każdorazowo podejmowało czynności zmierzające do wyjaśnienia oko-

liczności danej sprawy, przy czym nie zawsze zarzuty powódki znajdowały potwierdzenie. Udowodniony został w pierwszej instancji fakt pozostawienia powódce przez dyrektora administracyjnego okresu kilku miesięcy na zażegnanie konfliktu i unormowanie atmosfery w Ośrodku. W tym jednak czasie sytuacja nie uległa polepszeniu, wręcz odwrotnie sygnały o nieprawidłowych stosunkach w Ośrodku i zaniedbaniach w bieżącym jego funkcjonowaniu stawały się coraz częstsze. Konieczne stało się więc wypowiedzenie umowy o pracę powódce oraz Pawłowi P. Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo zdaniem strony pozwanej uznał, iż dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę z powodu nieumiejętnego kierowania zespołem ludzkim było zasadne. Sąd ten uznał, iż fakt pozostawiania powódki w konflikcie z częścią pracowników, zwłaszcza biorąc pod uwagę niewielką ich liczbę, wynikające stąd nieporozumienia, zatargi i wzajemne pretensje, są przyczyną konkretną, obiektywną i rzeczywistą, a więc istnieją przyczyny uzasadniające dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia. Zdaniem strony pozwanej, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał za udowodniony brak obiektywizmu powódki, neutralnej postawy wobec pracowników i nieumiejętność zdystansowania się przez nią wobec problemów rodzinnych, co spowodowało, że powódka utraciła zdolność obiektywnego kierowania zespołem pracowników i prawidłowego oceniania pracy. Słusznie też Sąd ten przyjął, iż do pracownika na stanowisku kierowniczym należy stosować surowsze kryteria oceny aniżeli do pracownika na stanowisku szeregowym. Strona pozwana zarzuciła, że Sąd Wojewódzki nie prowadząc własnego postępowania wyjaśniającego i opierając się wyłącznie na materiale dowodowym zebrany w pierwszej instancji, doszedł do wniosku, iż przesłanki usprawiedliwiający wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie zostały spełnione. Sąd drugiej instancji, dzieląc ocenę Sądu pierwszej instancji, iż istniał konflikt pomiędzy powódką a jej podwładnymi, uznał, że powódka nie mając pełnych kompetencji w zakresie wyciągania sankcji wobec podległych jej pracowników, nie miała możliwości zażegnania tego konfliktu. Sąd ten uznał, wbrew ustaleniom wynikającym z materiału dowodowego, że wnioski powódki co do niesubordynowanego zachowania Pawła P. zostały przez kierownictwo pozwanego zbagatelizowane. Ocena taka nie znajduje oparcia w zebranych w sprawie dowodach. W ocenie Sądu drugiej instancji, to właśnie bagatelizowanie przez kierownictwo poz-

wanego zastrzeżeń powódki było przyczyną zaostrzenia się konfliktu. Taka ocena dowodów, zdaniem strony pozwanej, wykracza poza ramy swobodnej oceny. Sąd drugiej instancji w ogóle nie wziął pod uwagę, iż konflikt w Ośrodku rozpoczął się i trwał w związku z osobistym problemem powódki, rzutującym na jej postawę wobec podległych jej pracowników. Ten zasadniczy dla sprawy aspekt został przez Sąd Wojewódzki zbagatelizowany i oceniony jednym marginalnym zdaniem. Nadto zdaniem strony pozwanej, jeśli Sąd drugiej instancji uznał, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, to istniały wystarczające podstawy do zasądzenia odszkodowania w zamian przywrócenia powódki do pracy. W postępowaniu w pierwszej instancji wykazane zostało, iż w Ośrodku zatrudniony jest nowy kierownik i że w tym okresie czasu zaszły tam znaczne pozytywne zmiany. Konflikt przestał istnieć, a pracownicy skupili się ponownie na wypełnianiu swoich zadań. Przywrócenie powódki do pracy spowodowałoby bardzo poważne, negatywne skutki dla pozwanego, po raz kolejny dezorganizując pracę w Ośrodku. Zdaniem strony pozwanej wyrok Sądu drugiej instancji narusza prawo pracodawcy do prowadzenia racjonalnego zatrudnienia. Strona pozwana podniosła, iż powódka od dnia 20 marca 1997 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego z pracy. Ostatnie z przedłożonych pracodawcy zwolnień wystawione zostało w dniu 30 września na okres do 14 listopada 1997 r. (łącznie więc okres niezdolności powódki do pracy wynosił 240 dni). W dniu 24 października 1997 r. powódka zgłosiła się do pracy pomimo trwania zwolnienia lekarskiego. Bezpośrednio po ogłoszeniu wyroku Sądu drugiej instancji "odzyskała" zdolność wykonywania pracy.

Powódka wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd drugiej instancji rozpoznawał sprawę stosując przepisy Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu nadanym ustawą 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). Przy tej nowelizacji został skreślony prze-



pis art. 477<sup>4</sup> KPC (bo ten przepis regulował ewentualne postępowanie dowodowe przed sądem drugiej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy) i wprowadzono nowy przepis art. 382 KPC, który zawiera jedną z regulacji dotyczących istoty postępowania apelacyjnego. Zgodnie z tym przepisem sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne, w przeciwieństwie do postępowania rewizyjnego, jest więc zawsze kontynuacją postępowania merytorycznego w sprawie (wyrok z dnia 24 kwietnia 1997 r., II CKN 125/97, OSNC 1997 z. 11 poz. 172). Oznacza to, że sąd drugiej instancji w postępowaniu apelacyjnym może stosownie do potrzeb wykorzystywać ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji. Może również prowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe i dokonywać ustaleń na jego podstawie w ramach stosowania odpowiednio przepisu art. 233 § 1 KPC (swobodna ocena dowodów). Ta ocena dowodów nie może być ograniczona tylko do dowodów przeprowadzonych przez sąd drugiej instancji. Zawsze konieczna jest bowiem ocena całokształtu materiału dowodowego. A więc sąd drugiej instancji dokonuje jej nie tylko w aspekcie dowodów przeprowadzonych w postępowaniu apelacyjnym, ale także w zakresie postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji. W postępowaniu apelacyjnym nie obowiązują bowiem ograniczenia w możliwości dokonywania własnych ustaleń przez sąd drugiej instancji (wyrok z dnia 15 maja 1997 r., II CKN 162/97, OSNC 1997 z. 12 poz. 195). Powstaje oczywiście problem czy sąd drugiej instancji może obecnie czynić odmienne ustalenia, w wyniku odmiennej od sądu pierwszej instancji oceny dowodów, jeżeli nie przeprowadził postępowania dowodowego w żadnym zakresie. Przepis art. 382 KPC nie stwarza żadnych przeszkód ku temu. Wręcz odwrotnie z jego treści i istoty postępowania apelacyjnego, jako kontynuacji postępowania merytorycznego, należałoby wyprowadzić wniosek o takiej możliwości. W taki sposób w orzecznictwie były rozumiane podobne przepisy występujące w regulacji poprzedniego Kodeksu postępowania cywilnego. W uchwale całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1935 r., C Prez. 51/34 (OSN 1935 poz. 194, OSP 1936 poz. 36) Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd drugiej instancji władny jest ocenić odmiennie od sądu pierwszej instancji wyniki postępowania w tej instancji, nawet bez ponawiania lub uzupełnienia dowodów w postępowaniu apelacyjnym. Wątpliwości więc należy od-

nieść tylko do jednej sytuacji, w której sąd drugiej instancji nie prowadząc żadnego postępowania dowodowego inaczej oceniłby moc dowodową (wiarygodność) osobowych środków dowodowych. Możliwe jest bowiem uznanie, że byłoby to sprzeczne z zasadą bezpośredniości. Kwestia jest bardzo kontrowersyjna i w wyroku z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 44/96 (OSNAPiUS 1997 nr 15 poz. 272) Sąd Najwyższy przyjął, że mimo skreślenia art. 477<sup>4</sup> KPC i stwierdzenia w art. 382 KPC, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, sąd drugiej instancji, bez ponownego przeprowadzenia dowodów, nie może dokonać nowych ustaleń odmiennych od ustaleń sądu pierwszej instancji, jeżeli byłyby one wyłącznie wynikiem innej oceny wiarygodności zeznań świadków lub stron.

Stwierdzić jednak należy, że ten ostatnio wskazany problem nie występował w niniejszej sprawie. Sąd drugiej instancji nie dokonał bowiem nowych ustaleń w wyniku odmiennej oceny wiarygodności zeznań świadków lub stron. Sąd drugiej instancji jedynie uzupełnił ustalenia faktyczne dokonane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji w oparciu o zawarty w aktach sprawy materiał procesowy (protokoły zeznań, dokumenty). Sąd drugiej instancji nie stwierdził, że odmiennie niż Sąd pierwszej instancji daje wiarę lub odmawia wiary zeznaniom świadków czy stron, w całości lub części. Sąd drugiej instancji jedynie dodatkowo przywołał fakty wynikające z zeznań świadków, którym Sąd pierwszej instancji dał wiarę. Dodatkowe ustalenia Sądu drugiej instancji wręcz nie były kwestionowane przez strony lub wynikały z dokumentów (protokołów kontroli). Dotyczyły one jedynie pewnych faktów obrazujących "skandaliczne" zachowanie się jednego z pracowników podwładnych powódce, których Sąd pierwszej instancji nie wyeksponował dostatecznie. W tym zakresie zarzut kasacji dotyczący przekroczenia przez Sąd drugiej instancji zakresu swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC, a ściślej mówiąc tego przepisu w związku z art. 382 KPC) nie jest słuszny.

Przy rozstrzygnięciu spraw w sądowym postępowaniu cywilnym następuje ustalenie stanu faktycznego sprawy i jego kwalifikacja prawna. Często dla dokonania kwalifikacji stanu faktycznego konieczne jest dokonanie pewnych ocen, które nie są już ustaleniami dotyczącymi faktów, a jeszcze nie są kwalifikacją prawną konkretnego stanu faktycznego w wąskim tego słowa znaczeniu. Dotyczy to zwłaszcza

stosowania przepisów zawierających klauzule generalne, takie jak np. art. 45 § 1 KP. Aby dokonać oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, konieczna jest analiza i kwalifikacja ocenna pewnych faktów pod kątem tej przesłanki. Trzeba przykładowo ocenić czy zachowanie pracownika było staranne, czy naruszenie obowiązków było rażące lub w jakim innym stopniu występowało zawinienie, czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe, itp. Nie są to już jednak elementy ustaleń faktycznych, czynionych na podstawie swobodnej oceny dowodów, lecz elementy prawnej kwalifikacji stanu faktycznego sprawy. Czynienie ustaleń faktycznych i ich ocena często przeplatają się i ich ściśle rozgraniczenie jest trudne. Uwagi te mają na celu wskazanie na problemy w kwalifikowaniu określonych czynności jako dokonywania ustaleń faktycznych, w odróżnieniu od ich kwalifikacji prawnej. Nie budzi bowiem wątpliwości, że sąd drugiej instancji jest uprawniony do dokonania odmiennej niż sąd pierwszej instancji oceny prawnej ustaleń poczynionych przez sąd pierwszej instancji (por. wyrok z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 7/97, OSNAPiUS 1997 nr 19 poz. 378).

W niniejszej sprawie tak postąpił Sąd drugiej instancji. Uzpełnił stan faktyczny o pewne okoliczności dotyczące zachowania się pracowników podległych powódce i ocenił je pod względem prawnym, odmiennie od Sądu pierwszej instancji. Był do tego uprawniony i nie ma racji strona pozwana stawiając w tym zakresie zarzut przekroczenia zasad swobodnej oceny dowodów, czy wkroczenia w swobodną ocenę dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Analiza czy wypowiedzenie było uzasadnione, a także poprzedzająca ją ocena zachowań powódki, innych pracowników czy strony pozwanej, nie jest bowiem elementem oceny dowodów i nie podlega rozważeniu w płaszczyźnie zasady swobodnej oceny dowodów. Strona pozwana w kasacji elementy te przeplata (co jest częściowo konieczne), ale błędnie wszystkie odnosi do wspomnianych zasad ustalania stanu faktycznego. Kasacja zresztą częściowo przedstawia w tym zakresie własną ocenę dowodów czy też własną ich kwalifikację prawną, przypisując ją Sądowi pierwszej instancji. Sąd ten nie ocenił przecież, że wyłączną przyczyną powstania konfliktu między powódką a innymi pracownikami była jej sytuacja osobista. Niesłusznie też kasacja przypisuje Sądowi drugiej instancji pewne motywy, np. że uznał w nadmiernym stopniu zachowanie się odpowiedzialnych pracowników strony pozwanej (bagatelizowanie wniosków

powódki) jako zasadniczą przyczynę powstania czy też kontynuowania konfliktu.

Konkludując tę część wywodów należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy nie dopatrył się, aby Sąd drugiej instancji naruszył art. 233 § 1 KPC.

Przepis art. 45 § 1 KP zawiera, jak wyżej zaznaczono, tzw. klauzulę generalną dotyczącą zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wiele okoliczności konkretnej sprawy trzeba przeanalizować, aby dokonać ostatecznej kwalifikacji prawnej występujących stanów faktycznych, wskazuje bogate orzecznictwo sądowe. Wystarczy tylko przeanalizować uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164). Są to okoliczności dotyczące zarówno pracownika jak i pracodawcy. Okoliczności zarówno obiektywne jak i zależne od nich, zawinione i niezawinione. Okoliczności te pozostają we wzajemnej zależności i muszą być oceniane wspólnie. Nadto muszą być odniesione do zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Jest w tej sytuacji słuszne, że ingerencja Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym w stosowanie tego przepisu powinna być niezwykle ostrożna i ograniczona tylko do przypadków szczególnie uzasadnionych, w których sądom orzekającym merytorycznie można przypisać wyraźne naruszenie zasad rozumowania i kwalifikowania określonych okoliczności. Ze względu na odmienny charakter postępowania apelacyjnego tej zasady nie można odnieść do sądu drugiej instancji. Jest to sąd rozpoznający sprawę merytorycznie, w kontynuacji postępowania pierwszoinstancyjnego. Powinien on ingerować w oceny kwalifikujące stany faktyczne w aspekcie klauzuli zasadności wypowiedzenia również ostrożnie, ale ma do tego pełne prawo. W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji z tego prawa skorzystał, a Sąd Najwyższy w kontekście kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP nie dostrzegł, aby wykładnia tego Sądu nie mieściła się w dopuszczalnych granicach i stanowiła oczywiście bądź rażąco przekroczenie zasad rozumowania prawniczego. Sąd drugiej instancji szczegółowo uzasadnił wszystkie swoje oceny i wnioski. Podzielił wprawdzie oceny Sądu pierwszej instancji, ale szczegółowo wyjaśnił dlaczego w ostatecznym rozrachunku przypisuje im inne znaczenie. Sąd drugiej instancji uznał, że powódka swoim zachowaniem przyczyniła się do sytuacji powstałej w kierowanym przez nią Ośrodku. Podzielił też pogląd, że do oceny jej zachowania, jako zatrudnionej na sta-

nowisku samodzielnym (bo w kwalifikacjach prawa nie można jej uznać za kierownika zakładu pracy) należy stosować kryteria surowsze niż do "pracownika szeregowego". Słusznie jednak podniósł, że surowość tych kryteriów należy odnieść do możliwości jej działania. Przede wszystkim jednak prawidłowo porównał sposób zachowania się osób uczestniczących w konflikcie. Z jednej strony rażące i skandaliczne zachowanie podległego pracownika, a z drugiej strony mieszczące się w prawnych granicach zachowanie powódki, nie dysponującej żadnymi innymi środkami oddziaływania. Sąd drugiej instancji bynajmniej nie pominął czy też zbagatelizował osobistego podłoża konfliktu. Słusznie jednak podkreślił, że w działaniach powódki, bez względu na pierwotną przyczynę powstania konfliktu, nie było żadnych działań nieusprawiedliwionych zachowaniem podległych pracowników. Ocenę Sądu drugiej instancji, że strona pozwana bagatelizowała problem i nie prowadziła żadnych czynności przeciwdziałających, należy uznać za powierzchowną, a przez to nieprawidłową. Rację ma jednak Sąd drugiej instancji, że strona pozwana jako pracodawca wybrała rozwiązanie konfliktu, opierające się na zewnętrznej jego ocenie i bez szczegółowej analizy przebiegu oraz skutków. Nie dostrzegła istoty jego przebiegu, a przede wszystkim nie przywiązała dostatecznej wagi do stopnia zawinienia i charakteru działań poszczególnych pracowników. Słusznie Sąd drugiej instancji podkreślił, że społecznie niezrozumiałe było zastosowanie tej samej sankcji prawa pracy wobec pracowników, których zachowanie różniło się w tak znaczny sposób stopniem naruszeń obowiązków pracowniczych i ich zawinieniem. Sąd Najwyższy nie podziela tym samym poglądów wyrażonych przez stronę pozwaną, aby Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni czy niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 KP.

Nie jest także słuszny zarzut naruszenia art. 45 § 2 KP. Przede wszystkim należy stwierdzić, że przepis ten również zawiera klauzulę generalną (niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy), a przede wszystkim, że stosowanie tego przepisu pozostawione jest uznaniu sądu. Oczywiście, jeżeli sąd zgodnie z tym przepisem orzeknie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, to musi poczynić ustalenia faktyczne tego dotyczące, a następnie zakwalifikować je w płaszczyźnie tego przepisu, po dokonaniu jego wykładni. Również, jeżeli pozwany pracodawca wnosi o zastosowanie tego przepisu, to sąd pracy jest obowiązany dokonać tych

czynności i to także w sytuacji, gdy przepisu tego nie stosuje. Wówczas można poddać kontroli kasacyjnej prawidłowość dokonania wykładni prawa materialnego i jego zastosowania lub niezastosowania. Jeżeli jednak pozwany pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy nie wnosi o zastosowanie art. 45 § 2 KP i nie podaje okoliczności, które by to uzasadniały, to sąd nie musi w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia wskazywać dlaczego tego przepisu nie zastosował. Przecież sąd nie zastosował jeszcze wielu innych przepisów. Wyjaśnienie niezastosowania określonego przepisu jest konieczne, jeżeli rozważenie tego wynika z prawa lub z wniosku strony postępowania. Skoro więc strona pozwana nie wniosła (choćby ewentualnie) o zastosowanie art. 45 § 2 KP i nie powoływała się w toku postępowania na okoliczności faktyczne, z których wynikałaby potrzeba rozważenia jego zastosowania, to Sąd drugiej instancji słusznie pominął w ustaleniach faktycznych okoliczności, które mogłyby tego dotyczyć i słusznie nie wyjaśniał w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia dlaczego tego przepisu nie zastosował. W tej sytuacji niemożliwa jest kontrola tego w postępowaniu kasacyjnym. Nie można bowiem ocenić czy przepis nie został zastosowany słusznie (niesłusznie), jeżeli brak jest ustaleń faktycznych w tym zakresie i brak motywów to wyjaśniających. Z materiału dowodowego sprawy wynikało co najwyżej, że strona pozwana zatrudniła na stanowisku powódki innego pracownika. Okoliczność ta nie obligowała Sądu drugiej instancji do podjęcia z urzędu oceny czy w tej sytuacji przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, bo oczywiście jest możliwe. Pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika powinien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Należy więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 KP. Konieczne są w tym zakresie jeszcze dalsze, szczególne okoliczności. Na takie strona pozwana powołała się dopiero w kasacji. Jednakże oznacza to powołanie się na nowe fakty i dowody, które w postępowaniu kasacyjnym jest nie-

dopuszczalne. Dlatego też nie był usprawiedliwiony zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 2 KP przez jego niezastosowanie.

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

=====