



Sygn. akt II PK 305/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko Urzędowi Skarbowemu

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 15 lipca 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo P. P. przeciwko Urzędowi Skarbowemu w G. o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód od 1 czerwca 1994 r. zajmował stanowisko kierownika Działu Kontroli Podatkowej w pozwanym Urzędzie. Na mocy zarządzenia nr ... naczelnika Urzędu z dnia 22 czerwca 2009 r. wprowadzona została Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji i Wykorzystywaniu Seksualnemu, w której uregulowano procedury wnoszenia zgłoszeń i ich rozpatrywanie. Na mocy powyższego zarządzenia ustanowiony został mąż zaufania oraz komisja mobbingowa, do zakresu działań których należy, między innymi, przeciwdziałanie mobbingowi, podejmowanie działań związanych z zapobieganiem mu, a także sankcjonowanie stwierdzonych przypadków mobbingu. W dniu 21 maja 2010 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wskazując jako przyczynę nieudolną organizację pracy działu, brak działań w kwestiach spornych pomiędzy pracownikami i izolowanie pracowników oraz niepodejmowanie działań mających na celu zapobieganie poniżaniu i ośmieszaniu pracowników przez współpracownika w kierowanym dziale. Jednocześnie zaproponowano powodowi po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko starszego komisarza skarbowego w Referacie Podatku Dochodowego od Osób Prawnych. Wypowiedzenie zmieniające stanowiło konsekwencję wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 29 kwietnia 2010 r., w którym - po przeprowadzeniu kontroli w dniach 1, 8, 14, 16 i 22 kwietnia 2010 r. - wskazano, między innymi, na konieczność podjęcia działań celem wyeliminowania w stosunku do pracowników zatrudnionych w kierowanym przez powoda dziale zachowań, które mogłyby być podstawą mobbingu oraz na potrzebę każdorazowego analizowania przypadków mających cechy mobbingu i podjęcia niezwłocznie działań ukierunkowanych na wyjaśnienie i przeciwdziałanie mobbingowi. Zalecenia te wynikały z zawartych w protokołach z przesłuchania poszczególnych pracowników działu informacji dotyczących panującej w nim nieprzyjemnej atmosfery, sposobu przeprowadzania kontroli, faktycznego przydzielania tych kontroli przez A. K. i przestojów w oczekiwaniu na odpowiedni

przydział. W przeprowadzonej przez kontrolerów inspekcji pracy w dniu 16 kwietnia 2010 r. rozmowie z powodem odnosił się on do zawartych w skardze S. O. zarzutów związanych z krytyką jego życia osobistego, jakości wykonywanej przez niego pracy i umniejszaniem jej efektów. W ocenie powoda, źródłem konfliktu ze S. O. była wysokość dodatku kontrolerskiego. Powołany przez stronę pozwaną - po przeprowadzonej przez inspekcję pracy kontroli - dla zbadania skarg pracowników i organizacji pracy działu zespół stwierdził, że organizacja pracy była zła, a byli pracownicy – E. K. i J. W. złożyli skargi na panujące w nim stosunki interpersonalne do dyrektora Izby Skarbowej, zaś S. O. do inspekcji pracy.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że dodatki kontrolerskie proponowane były przez powoda, jako kierownika działu, zgodnie z wynikiem przeprowadzonej kontroli skarbowej i zatwierdzone przez naczelnika Urzędu. Nieoficjalnym zastępcą powoda był pracownik działu A. K., który miał szerszy niż inni pracownicy zakres czynności, jednakże do zakresu jego obowiązków nie należało przydzielanie kontroli. Faktycznie to A. K., po konsultacji z powodem, przydział i sprawdzał poszczególne kontrole. Część pracowników była w tym zakresie faworyzowana poprzez przydzielanie im „lepszych” kontroli. Do grupy niefaworyzowanej należeli, między innymi, /.../. Pracownicy ci nigdy nie poinformowali o tym stanie rzeczy męża zaufania przyjmującego zgłoszenia o ewentualnych przejawach dyskryminacji i mobbingu. Konfliktową kwestią była wysokość dodatków kontrolerskich, która w dużej mierze zależała od wyników przeprowadzanych kontroli. Atmosfera w grupie nie była sprzyjająca, ze strony A. K. zdarzały się przytyki i szyderstwa dotyczące wiedzy zawodowej (w przypadku I.S., E. K. i S. O.) oraz niestosowne uwagi odnośnie do życia osobistego (w przypadku S. O.). Część pracowników czuła się pominięta zarówno w sensie grupy pracowniczej jak i towarzyskim. Ich negatywne odczucia miały także odzwierciedlenie w niskich dodatkach kontrolerskich.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za pozbawione uzasadnionych podstaw, wskazując, że podstawowa zasada procesu cywilnego z art. 6 k.c. nakłada na pracownika obowiązek wykazania, iż dokonane mu wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne. Tymczasem zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wypowiedzenie powodowi

warunków pracy i płacy nie naruszało art. 45 § 1 i art. 42 § 1 i 2 k.p. i zostało dokonane w wykonaniu wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy wskazującego na konieczność podjęcia działań celem wyeliminowania w stosunku do pracowników zatrudnionych w dziale kontroli pozwanego Urzędu zachowań, które mogłyby być podstawą mobbingu, tj. polegających na zastraszaniu pracowników i ich ignorowaniu oraz wywołujących u pracowników obniżoną samoocenę przydatności zawodowej. Sąd pierwszej instancji wskazał, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało szereg nieprawidłowości w kierowanym przez powoda dziale, panującą tam niezdrową atmosferę podziału na pracowników lepszych i gorszych oraz przekazywanie przez powoda części obowiązków szeregowemu pracownikowi, który wykorzystywał swoją władzę w sposób nieprawidłowy i krzywdzący nefaworyzowanych pracowników działu, czemu powód nie tylko nie zapobiegał, ale zachowania te bagatelizował, a także im przyklaskiwał. Sąd Rejonowy wskazał, że brak szacunku dla podwładnych i doprowadzenie niektórych z nich do załamania nerwowego (w przypadku S. O., który w okresie od lipca do grudnia 2009 r. pozostawał w leczeniu z powodu depresji) oraz spadku ich samooceny łączy się z podejrzeniem stosowania mobbingu i tolerowania stosowania mobbingu przez innych.

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2011 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji co do rozkładu ciężaru dowodu w sposób obciążający powoda wykazaniem niezasadności dokonanego mu wypowiedzenia zmieniającego (art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). W ocenie Sądu drugiej instancji, uchybienie to nie miało jednak wpływu na wynik sprawy, gdyż zebrany materiał dowodowy pozwolił na uznanie prawdziwości i zasadności przynajmniej części zarzutów stanowiących podstawę dokonanego powodowi wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia 207 § 3 w związku z art. 217 § 1 k.p.c. nie mógł być uznany za zasadny, gdyż – zgodnie z art. 232 zdanie drugie k.p.c. - sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę, a przepis ten upoważnia go nawet do dopuszczenia z urzędu dowodu objętego prekluzją dowodową na podstawie art. 479<sup>12</sup> § 1 k.p.c.

(tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r., III CK 341/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 174, z glosą aprobowaną A. Jakubeckiego, OSP 2007 nr 4, s. 48). W rezultacie dopuszczalne było przeprowadzenie z urzędu przez Sąd pierwszej instancji dowodów zgłoszonych przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie w dniu 22 października 2010 r. Co prawda sąd nie może dopuścić do naruszenia zasady równego traktowania stron, nie można jednak tracić z pola widzenia podstawowego efektu postępowania cywilnego, jakim jest wydanie orzeczenia odpowiadającego rzeczywistemu stanowi faktycznemu, w szczególności jeśli się zważy na rodzaj stawianych powodowi zarzutów (izolowanie pracowników oraz niepodejmowanie działań mających na celu zapobieganie ich poniżaniu i ośmieszaniu przez współpracownika w kierowanym dziale) oraz okoliczność, że wraz z odpowiedzią na pozew pozwany Urząd złożył jako dowód w sprawie protokół z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 22 kwietnia 2010 r., w którym przywołane zostały, między innymi, zeznania świadków /.../ oraz pismo dyrektora Izby Skarbowej z dnia 15 kwietnia 2010 r. z zaleceniem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w wyniku którego sporządzone zostały protokoły złożone na rozprawie w dniu 22 października 2010 r. Protokoły te zostały przedłożone do akt sprawy co prawda po złożeniu zeznań przez świadków, jednakże powód nie wnosił o ich uzupełniające przesłuchanie. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma również znaczenia dla wyniku sprawy brak odniesienia się przez Sąd Rejonowy do zeznań świadka A. K., gdyż w sprawie nie zachodzi ani sytuacja uniemożliwiająca dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, ani zastosowanie prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a tylko wówczas zarzut obrazy art. 328 § 2 k.p.c. może być uznany za usprawiedliwiony (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 21 listopada 2001 r., I CKN 185/01 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08). W rezultacie Sąd drugiej instancji dokonał oceny zeznań tego świadka samodzielnie, uznając je za niewiarygodne w części odnoszącej się do dobrych stosunków łączących go ze współpracownikami działu. W ocenie tego Sądu, dla wyniku sprawy nie miała znaczenia - w rozumieniu art. 227 k.p.c. - okoliczność, iż powód przekazywał przełożonym wnioski o podwyższenie dodatków kontrolerskich, co miałyby wynikać z protokołów narad wewnętrznych z dnia 18 stycznia i 13 maja 2008 r. Istotne w

sprawie było bowiem to, że wysokość dodatku kontrolerskiego zależała od ilości kontroli, ich skutku i wysokości przypisów, zaś część pracowników skarżyła się, iż osobom uprzywilejowanym przydzielano kontrole, których korzystny efekt (wyrażający się w wysokości przypisu) mógł być z góry przewidziany. Z tej też przyczyny zasadnie Sąd Rejonowy na rozprawie w dniu 28 stycznia 2011 r. oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu ze wskazanych dokumentów.

Z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 548; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165 oraz z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 7 s. 363) Sąd Okręgowy wywiódł, że podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Warunek wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, zaś wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane.

W ocenie Sądu drugiej instancji, strona pozwana nie wykazała, na czym konkretnie miała polegać nieudolna organizacja pracy działu kierowanego przez powoda oraz brak działań w kwestiach spornych pomiędzy pracownikami, a nadto

aby skarżący wiedział, czego jego zaniechanie miało dotyczyć. Zdaniem tego Sądu, zostały natomiast dostatecznie sprecyzowane zarzuty izolowania pracowników i niepodejmowania działań mających na celu zapobieganie poniżaniu i ośmieszaniu pracowników przez współpracownika w kierowanym dziale, co nastąpiło podczas wręczania powodowi wypowiedzenia zmieniającego w obecności naczelnika pozwanego Urzędu, jego zastępcy i kadrowej. W trakcie przeprowadzonej wówczas rozmowy przedstawiono powodowi zarzuty zawarte w protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz poinformowano go o skargach złożonych przez byłych pracowników. Odnośnie do przedmiotowych zarzutów Sąd Okręgowy uznał ich zasadność, wskazując, że po pierwsze – A. K. „wyrażał niedopuszczalne, z punktu widzenia relacji w miejscu pracy, opinie o współpracownikach, ośmieszał ich i kpił” (w przypadku E. K., J. W. i S. O.), o czym powód wiedział i konsekwentnie nie zapobiegał takiemu zachowaniu, a po drugie - powód ignorował niektórych pracowników, omawiając wyniki kontroli tylko z jedną osobą z pary kontrolujących, co wynika z zeznań świadków S. O., J. W. i E. K. Skoro te prawidłowo sprecyzowane zarzuty zostały udowodnione, mają charakter prawnie doniosły i pozwalają na przyjęcie, że powód nie posiada predyspozycji do kierowania zespołem pracowników, to wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy należy uznać za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1) art. 385 k.p.c. w związku z: a) art. 232 k.p.c. zdanie pierwsze w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., polegające na uznaniu, że przerzucenie przez Sąd pierwszej instancji ciężaru dowodzenia na powoda nie miało wpływu na wynik sprawy i w wyniku tego uchybienia oddalenie apelacji jako bezzasadnej, pomimo niebudzącego wątpliwości stwierdzenia przez Sąd drugiej instancji zaistnienia przedmiotowego naruszenia oraz jego bezpośredniego związku z wydanym przez Sąd pierwszej instancji rozstrzygnięciem, gdyż Sąd ten - błędnie przyjmując, że ciężar udowodnienia faktu mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wykazanie niezasadności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego) spoczywał na powodzie - uznał, że powód nie wywiązał się z obowiązku jego udowodnienia i - w konsekwencji niewykazania tego istotnego dla

rozstrzygnięcia sprawy faktu przez powoda - oddalił powództwo; b) art. 232 zdanie drugie, art. 207 § 3 w związku z art. 217 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., poprzez uznanie, że zaistniały szczególne okoliczności uzasadniające dopuszczanie przez Sąd pierwszej instancji dowodów z urzędu na korzyść strony pozwanej, przy jednoczesnym pomijaniu wniosków dowodowych strony powodowej bez wyjaśnienia przyczyn ich pominięcia (jak to miało miejsce w przypadku protokołów z narad wewnętrznych, wniosków powoda o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia dokumentów znajdujących się w jego posiadaniu), co w kontekście niezastosowania względem profesjonalnego pełnomocnika pozwanego rygору pominięcia wniosków dowodowych (pomimo ich przedłożenia po dokonanych w trybie art. 132 k.p.c. zwrocie pisma procesowego pozwanego zawierającego wnioski dowodowe), który został na niego nałożony, narusza zasadę kontrydiktoryjności i równości stron postępowania i w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd drugiej instancji - na podstawie materiału dowodowego zebranego z naruszeniem wskazanych w niniejszej podstawie przepisów - że pozwany udowodnił „izolowanie pracowników i niepodejmowanie działań mających na celu poniżanie i ośmieszanie pracowników przez współpracownika w kierowanym dziale" i - w wyniku tego uchybienia - oddalenia apelacji jako bezzasadnej; c) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., polegające po pierwsze - na dokonaniu dowolnej oceny zeznań świadka A.K., opartej na materiale dowodowym zebranym z naruszeniem art. 217 § 1, art. 207 § 3 oraz art. 232 zdanie drugie k.p.c., tj. zeznaniach świadków I. S., E. K., M. R., przejawiającej się w przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, polegającym na wyciągnięciu wniosków, które nie wynikały z zeznań świadków i w konsekwencji poczynieniu ustalenia faktycznego, że A. K. poniżał i ośmieszał pracowników, z którymi pracował w dziale kontroli podatkowej, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd drugiej instancji, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 21 maja 2010 r. była prawdziwa i konkretna, co przesądziło o uznaniu, że pozwany nie naruszył przepisów prawa pracy odnośnie do wypowiedzenia zmieniającego i w rezultacie doprowadziło do oddalenia apelacji jako bezzasadnej oraz po drugie - przyjęciu za swoje ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji pomimo niedokonania przez ten Sąd oceny



zeznań powoda, gdyż uznanie tych zeznań za niewiarygodne w całości i lakoniczne wskazanie, iż „fakty, na które powołuje się powód nie znajdują odzwierciedlenia w materiale dowodowym zebranych w toku sprawy” bez jakiegokolwiek odniesienia się do konkretnych dowodów przyjętych w poczet materiału dowodowego, nie może zostać uznane za dokonanie oceny, a w rezultacie niedokonaniu przez Sąd odwoławczy oceny tychże dowodów i poczynienia własnych ustaleń faktycznych, pominięciu zeznań powoda przy wydawaniu rozstrzygnięcia; 2) art. 382 k.p.c. w związku z: a) art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., poprzez pominięcie przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia części materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji w postaci protokołów narady wewnętrznej z dnia 18 stycznia i 3 maja 2008 r., z których jednoznacznie wynika, że powód podejmował działania mające na celu zwiększenie wysokości dodatków kontrolerskich, które były przedmiotem niezadowolenia ze strony, między innymi, świadków /.../, co było poruszane w zeznaniach świadków, z których wynikało, iż to niska wysokość dodatków stanowi przyczynę ich niezadowolenia; b) art. 236, art. 217 w związku z „art. 328 §” i w związku z art. 391 k.p.c., poprzez pominięcie złożonego przez powoda wraz z pismem procesowym z dnia 12 lipca 2011 r. dokumentu w postaci wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 11 maja 2011 r., VI P ... i brak jakiegokolwiek odniesienia się do złożonego przez powoda dokumentu, z którego wynikało, że Sąd Rejonowy (orzekający w innym składzie niż to miało miejsce w niniejszej sprawie) odmówił waloru konkretności przyczynie sformułowanej przez pozwanego pracodawcę w wypowiedzeniu A. K. warunków pracy i płacy jako „działania polegające na poniżaniu oraz ośmieszaniu pracowników”, w sytuacji, gdy w niniejszej sprawie ma to o tyle istotne znaczenie, że to A. K. był pracownikiem, który miał ośmieszać i poniżać pracowników i którym to działaniom powód miał nie zapobiegać, a Sąd drugiej instancji, pomimo przyjęcia do akt sprawy przedmiotowego dokumentu, w żaden sposób nie ustosunkował się do niego, tj. nie wskazał sposobu jego potraktowania; II. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez jego pominięcie w ocenie prawnej w związku z art. 45 § 1 i w związku z art. 42 § 1 k.p., poprzez nieuzasadnioną odmowę jego zastosowania i błędne uznanie, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy sformułowana przez pozwanego jako: „izolowanie

pracowników i niepodejmowanie działań mających na celu poniżanie i ośmieszanie pracowników przez współpracownika w kierowanym dziale" była rzeczywista, konkretna i uzasadniała wypowiedzenie w sytuacji, kiedy już zasady logiki oraz doświadczenia życiowego wskazują, że jest ona na tyle ogólna, że nie sposób jej przypisać cechy konkretności, a także poprzez uznanie, że została wykazana przez pozwanego jej prawdziwość, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było uzasadnione.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznać za zasadne.

Nietrafne są zarzuty naruszenia, po pierwsze - art. 385 w związku z art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., gdyż Sąd drugiej instancji nie oddalił apelacji powoda z uwagi na przyjęcie, że przerzucenie przez Sąd pierwszej instancji ciężaru dowodzenia na powoda nie miało wpływu na wynik sprawy, ale z tej przyczyny, że uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na uznanie zasadności części stawianych mu zarzutów; po drugie - art. 385 w związku z art. 232 zdanie drugie i art. 207 § 3 w związku z art. 217 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., ponieważ w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że rola art. 232 zdanie drugie k.p.c. nie sprowadza się tylko do wypadków wyjątkowych (w takich przypadkach uprawnienie sądu staje się obowiązkiem) i z tego względu nie można wytykać sądowi, że - dążąc do wydania wyroku zgodnego z rzeczywistym stanem rzeczy - jakiś dowód dopuścił z urzędu, czyli że skorzystał z przysługującego mu uprawnienia; ograniczenia swobody sądu przewidzianej w art. 232 zdanie drugie k.p.c. nie da się także wywieść z przepisów ustanawiających tzw. prekluzję

dowodową (por. np. prawidłowo powołany przez Sąd drugiej instancji wyrok z dnia 22 lutego 2006 r., III CSK 341/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 174 i orzeczenia w nim przywołane oraz wyroki z dnia 7 czerwca 2011 r., II UK 327/10, LEX nr 1068057 i z dnia 1 grudnia 2011 r., I CSK 120/11, LEX nr 1131109); po trzecie - art. 385 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. już tylko dlatego, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a nie budzi wątpliwości, że do tej sfery art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się wprost, natomiast wydanie przez Sąd drugiej instancji rozstrzygnięcia z pominięciem części materiału dowodowego sprawy nie mieści się w płaszczyźnie tego przepisu; po czwarte - art. 382 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. z uwagi na to, że Sąd drugiej instancji do wskazanych przez skarżącego dowodów ustosunkował się, uznając je za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a czym innym jest zasadność takiej oceny.

Usprawiedliwiony jest natomiast zarzut naruszenia art. 382 w związku z art. 236, art. 217 w związku z art. 328 (przy czym z uzasadnienia tej podstawy kasacyjnej wynika, że skarżącemu chodzi o § 2 wymienionego przepisu) w związku z art. 391 k.p.c. (niewątpliwie skarżący ma na myśli jego § 1). W świetle art. 217, art. 236 i art. 328 § 2 k.p.c. sąd ma obowiązek pozytywnego lub negatywnego wypowiedzenia się w przedmiocie każdego wniosku dowodowego, a jeżeli zostaje złożony do akt dokument, na który powołuje się strona - wyraźnego określenia sposobu jego potraktowania, w szczególności wypowiedzenia się w kwestii ewentualnego dopuszczenia dowodu z tego dokumentu albo uznania go za nieistotny w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 125/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 66). Tymczasem Sąd drugiej instancji, aczkolwiek wskazał na złożenie przez powoda do akt sprawy odpisu wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 11 maja 2011 r., sygn. akt VI P ..., którym uwzględnione zostało powództwo A. K. przeciwko stronie pozwanej o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy, nie wypowiedział się w jakikolwiek sposób co do tego dokumentu w uzasadnieniu swojego orzeczenia. Z tej przyczyny nie wiadomo, czy Sąd drugiej instancji dowód ten dopuścił i przeprowadził, jednakże uznał go za nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy, czy też dowód ten pominął jako dotyczący faktów nieistotnych dla jej rozstrzygnięcia.

Tymczasem dowód ten mógł mieć dla wyniku sprawy istotne znaczenie, skoro bezpośrednio wiązał się ze wskazaną przez pozwaną Urząd przyczyną wypowiedzenia skarżącemu warunków pracy i płacy, na co trafnie wskazuje się w skardze kasacyjnej.

Zasadny jest również zarzut obrazy prawa materialnego, a to art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 i w związku z art. 42 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (odpowiednio wypowiedzenia warunków pracy i płacy - art. 42 § 1 k.p.) ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Co prawda skarżący odwołuje się do aspektu zasadności dokonanego wypowiedzenia, ale konstrukcja sformułowanego przez niego zarzutu i jego uzasadnienie wskazuje, że w istocie chodzi mu o aspekt zgodności wypowiedzenia z prawem.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Zatem naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji

podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281; z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27; z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, LEX nr 465925; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723; z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 19 kwietnia 2010 r., LEX nr 602696; z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i szeroko powołane w nich orzeczenia).

W stanie faktycznym sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy nie spełnia wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wymagania konkretności i weryfikowalności.

Sąd drugiej instancji uznał, że wskazane przez pracodawcę przyczyny sformułowane jako „izolowanie pracowników i niepodejmowanie działań mających na celu zapobieganie poniżaniu i ośmieszaniu pracowników przez współpracownika w kierowanym dziale” zostały dostatecznie skonkretyzowane podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, konkretyzacja zarzutów polegała na: 1. odczytaniu powodowi treści wypowiedzenia, 2. poinformowaniu

powoda o wydaniu przez „niezależny organ” zaleceń po przeprowadzonej kontroli, 3. „wytłumaczeniu” powodowi, że przyczyna wypowiedzenia wynika z protokołu i zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy, 4. poinformowaniu powoda o wynikających z protokołu pokontrolnego ustaleniach uniemożliwiających pełnienie przez niego funkcji kierownika działu, a mianowicie: stwierdzonym podczas kontroli zastraszaniu pracowników w komórce powoda i prowadzeniu działań zmierzających do zaniżenia ich samooceny, 5. poinformowaniu powoda o wpłynięciu skarg byłych pracowników na pracę powoda i A. K. Ponadto Sąd odwoławczy przyjął, że z zarzutami stawianymi przez S. O. powód zapoznał się w trakcie przesłuchania podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Tymczasem odwołanie się przez Sąd Okręgowy do ustaleń i zaleceń zawartych w protokole Państwowej Inspekcji Pracy jest chybione, gdyż - w świetle ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku - nie wynikały z nich jakiegokolwiek informacje, które umożliwiłyby skarżącemu dowiedzenie się o okolicznościach wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną mu przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia, a w szczególności - na czym miało polegać zarzucane „izolowanie pracowników”, których, kiedy i w jakich okolicznościach oraz o jakiego współpracownika, jakie jego zachowania i w stosunku do kogo chodzi. Okoliczności te nie wynikały również z poinformowania powoda o skargach złożonych na niego i A. K. przez byłych pracowników, tym bardziej, że zarzuty S. O. nie dotyczyły „izolowania” go przez powoda lub zastraszania, ośmieszania i poniżania przez współpracownika w kierowanym przez powoda dziale.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p.c.