

Wyrok z dnia 12 września 2000 r.

I PKN 16/00

Kasacja zarzucająca naruszenie art. 233 § 1 KPC powinna wykazywać, na czym polegało przekroczenie granic swobodnej sędziowskiej oceny dowodów i jakie to przekroczenie miało wpływ na treść rozstrzygnięcia.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Myszk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 września 2000 r. sprawy z powództwa Bogusławy M. przeciwko A. Spółdzielni Mleczarskiej w A. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 19 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Suwałkach wyrokiem z 30 czerwca 1999 r. [...] ustalił, że umowa o pracę pomiędzy powódką Bogusławą M. i pozwaną A. Spółdzielnią Mleczarską w A. zostanie rozwiązana w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 1999 r. i oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego pracodawcy. Przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę (wskazane w piśmie pracodawcy z 30 kwietnia 1999 r.) były następujące: nieprzestrzeganie regulaminu pracy przez zatrudnienie podległego służbowo pracownika w okresie przekraczającym dopuszczalne normy czasu pracy; niewykonanie polecenia służbowego dotyczącego badań laboratoryjnych mleka na okoliczność fałszowania wodą utlenioną; niewłaściwe prowadzenie testów trwałość nowych wyrobów (tzw. puddingu), wykorzystywanie telefonu służbowego do rozmów prywatnych; brak prawidłowej organizacji pracy w kierowanym przez powódkę laboratorium oraz naruszenie zasad współżycia społecznego pomiędzy powódką a pod-

ległymi jej służbowo pracownikami.

Sąd Pracy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni od 1 lutego 1979 r. na stanowisku kierownika laboratorium. Od 1997 r. pomiędzy stronami rozpoczęły się nieporozumienia, których finałem były trzy kolejno dokonane przez pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę zakończone trzykrotnym przywróceniem jej do pracy przez Sąd Pracy [...]. Przedmiotowy proces nie wiąże się z poprzednimi sprawami, albowiem wskazane przez pracodawcę w ostatnim wypowiedzeniu (z 30 kwietnia 1999 r.) przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę są inne niż wskazywane poprzednio, a ponadto fakt, że powódka dysponuje trzema wcześniejszymi korzystnymi dla siebie wyrokami przywracającymi ją do pracy, nie może być podstawą przyjęcia, że kolejne wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy – przede wszystkim zeznania świadków - Sąd Pracy uznał, że część zarzutów stawianych powódkie w piśmie wypowiedzającym jej umowę o pracę potwierdziła się. Powódka nie wykonywała poleceń prezesa pozwanej Spółdzielni i nie przeprowadzała systematycznych badań nad możliwością fałszowania mleka wodą utlenioną, nie prowadziła szczegółowych badań pod względem chemicznym i mikrobiologicznym wprowadzanego na rynek nowego produktu pozwanej Spółdzielni – puddingu. Powódka zaniedbywała swoje obowiązki, bowiem jako kierownik laboratorium powinna systematycznie czuwać nad prawidłowością przeprowadzania testów nowego produktu, który miał trafić na rynek. Uchybienia, których się dopuściła, mogły stać się przyczyną poważnego zagrożenia dla zdrowia i życia nabywców produktu, a także przyczyną strat Spółdzielni. Dwukrotnie zdarzyło się, że powódka nie ustaliła grafiku pracy na nocnej zmianie, w związku z czym jedna z pracownic musiała po zmianie popołudniowej zostać w pracy na noc, przez co doszło do przekroczenia dopuszczalnych norm czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownice laboratorium, którym kierowała powódka, zgodnie zeznały, że praca pod jej kierownictwem układała się źle ze względu na brak kompetencji powódki, brak właściwej organizacji pracy i podziału zadań między pracownice, brak możliwości zwrócenia się do powódki z problemami pojawiającymi się w pracy laboratorium, stresującą atmosferę pracy. Wszystkie pracownice złożyły nawet zgodne oświadczenie zawierające prośbę o zmianę im warunków pracy (co do miejsca jej wykonywania) z uwagi na brak możliwości współpracy z powódką. Sąd Rejonowy ocenił te zeznania jako wiarygodne i uznał, że dalsza praca powódki na stanowisku kierownika laboratorium prowadziłyby do dalszej dezorganizacji procesu

pracy. Zdaniem Sądu Pracy zarzut wykorzystywania przez powódkę telefonu służbowego do rozmów prywatnych został wyolbrzymiony, chociaż przypadki takie miały miejsce. W ocenie Sądu potwierdzone w toku procesu pozostałe zarzuty pod adresem powódki uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, zwłaszcza że pełniła ona funkcję kierowniczą, a takiemu pracownikowi pracodawca może stawiać wyższe wymagania. Zarzuty te były poważne i brak podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie powódce umowy wynikało z osobistej niechęci prezesa Spółdzielni do niej samej lub jej męża. W wyniku konsultacji związkowej zarząd zakładowej organizacji związkowej przychylił się do wniosku prezesa Spółdzielni dotyczącego rozwiązania z powódką umowy o pracę, mając przede wszystkim na względzie dobro Spółdzielni. Wobec faktu, że powódka otrzymała wypowiedzenie dopiero w dniu 4 maja 1999 r., Sąd Rejonowy stwierdził, że umowa o pracę zostanie rozwiązana ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 1999 r., a nie – jak to przyjął pracodawca – na 31 lipca 1999 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z 19 października 1999 r. [...] oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego. W apelacji powódka zarzucała sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Pracy z treścią zebranego w sprawie materiału. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i dokonaną przezeń ocenę materiału dowodowego. Przyjął, że nie budzą wątpliwości ustalenia tego Sądu, iż postępowanie powódki - polegające na braku umiejętności organizowania pracy w laboratorium, dopuszczeniu się uchybień w przeprowadzaniu testów laboratoryjnych skupionego mleka i produktów Spółdzielni, wprowadzeniu nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy - świadczy o tym, że nie wykonywała ona nienagannie swoich obowiązków kierownika laboratorium. Naruszenie regulaminu pracy w zakresie dopuszczenia do pracy laborantek ponad przewidzianą dzienną normę czasu pracy stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę. O zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę zadecydowały wyłącznie obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku kierownika laboratorium, w tym również udzielone powódce kary porządkowe – upomnienie i nagana, nie zaś złe stosunki powódki i jej męża z zarządem Spółdzielni oraz zła atmosfera wokół powódki panująca w Spółdzielni.

Kasacja powódki została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie na zarzucie „obrazy” art. 233 § 1 KPC i art. 382 KPC „poprzez

nie odniesienie się do zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że wcześniejsze procesy pomiędzy stronami nie wiążą się z procesem niniejszym i przyjęcie, że inne są podstawy wypowiedzenia powódce umowy o pracę”. Skarżąca wniosła w kasacji o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Suwałkach. W uzasadnieniu kasacji skarżąca wskazała, że w jej ocenie zebrany materiał dowodowy nie został prawidłowo oceniony, albowiem bezkrytycznie przyjęto za prawdziwą tezę, że wcześniejsze procesy powódki z pozwanym pracodawcą nie łączą się z niniejszym sporem. Tymczasem determinacja i częstotliwość prób podejmowanych przez pozwaną Spółdzielnię skierowanych na pozbawienie powódki pracy skłaniają do odmiennych wniosków. W ocenie powódki nie można przyjmować za prawdziwe zeznań pracownik laboratorium, kiedy oczywiste jest, że żadna z osób zatrudnionych w obawie o utratę pracy nie ośmieli się zeznawać wbrew pracodawcy. „W tej sytuacji niezrozumiałym jest, że sąd mając świadomość niemożności skutecznego gromadzenia przez powódkę materiału dowodowego i przedkładania go dla uwiarygodnienia swoich twierdzeń – przechodzi nad tym do porządku dziennego uznając, że istotna jest nie jakość, a ilość zeznań. Wszak nie będąc związany regułami dowodowymi sąd orzekający mógł prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹ pkt 2 KPC kasację można oprzeć na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W rozpoznawanej sprawie powódka w ramach tej podstawy kasacyjnej wskazała naruszenie art. 233 § 1 KPC i art. 382 KPC.

Treść motywów Sądu Okręgowego wskazuje jednoznacznie – chociaż nie znalazło to wyraźnego odzwierciedlenia w uzasadnieniu – że Sąd ten, analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, uznał za wiarygodne zeznania pracownik laboratorium, w oparciu o które Sąd Rejonowy dokonał zasadniczych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, a także podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do tego, że fakt prowadzenia przez strony wcześniej trzech procesów o przywrócenie do pracy (wygranych przez powódkę) oraz materiał zebrany w tamtych (wcześniejszych) sprawach nie dają podstaw do przyjęcia, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, stanowiącego przedmiot

niniejszej sprawy, były owe wcześniejsze procesy (przebrane przez pracodawcę), albo zła atmosfera spowodowana napiętymi stosunkami między stronami, albo uprzejme dążenie pracodawcy do zwolnienia powódki za wszelką cenę. Nie można w takim razie zasadnie twierdzić, że Sąd Okręgowy naruszył art. 382 KPC, który nakazuje sądowi drugiej instancji orzekać na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Ten nakaz Sąd drugiej instancji zrealizował, chociaż nie odniósł się w swoich motywach osobno i szczególnie do każdego przeprowadzonego dowodu. Kasacja nie precyzuje, jaki konkretnie dowód został przez Sąd Okręgowy ewentualnie pominięty przy ocenie materiału dowodowego dokonywanej w oparciu o całokształt tego materiału.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC.

Przepis, na którego naruszeniu opiera się kasacja, potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

W tym kontekście nie sposób potraktować jako uzasadniony zarzut wykroczenia przez Sąd drugiej instancji przeciwko przytoczonej zasadzie w odniesieniu do materiału dowodowego niniejszej sprawy, którego zupełności skarżąca w kasacji nie kwestionowała (art. 233 § 1 KPC nie dotyczy bowiem tego zagadnienia). Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 – 234 KPC), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Kasacja zarzucająca naruszenie art. 233 § 1 KPC powinna wykazać, na czym polegało przekroczenie tak określonych granic swobodnej sędziowskiej oceny dowodów i jaki to przekroczenie miało wpływ na treść rozstrzygnięcia (wynik sprawy). Ogólne powołanie się w kasacji na to, że Sąd Okręgowy bezkrytycznie odniósł się do oceny materiału dowodowego dokonanej

przez Sąd Rejonowy lub że zbyt jednoznacznie ocenił ustalenia faktyczne tego Sądu, nie stanowi wystarczającego uzasadnienia tezy, że doszło do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. W istocie kasacja nie zawiera takich zarzutów i przekonującej argumentacji prawnej, które mogłyby podważyć stanowisko Sądu Okręgowego w kwestii oceny materiału dowodowego.

Argumentacja powódki dotycząca poprzednio toczących się między stronami spraw o przywrócenie do pracy – wygranych przez powódkę – jest pozbawiona racji, skoro przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę wskazane w piśmie z 30 kwietnia 1999 r. były inne niż przyczyny podane w poprzednich wypowiedzeniach, a w każdym razie powódka w kasacji nie kwestionuje w żaden sposób ustalenia Sądu Okręgowego, że tak właśnie było, podnosząc jedynie determinację pracodawcy i częstotliwość podejmowanych przezeń prób zwolnienia jej z pracy jako okoliczność decydującą o bezzasadności ostatniego wypowiedzenia. Skoro w rozpoznawanej sprawie przedmiotem ocen dotyczących zasadności wypowiedzenia umowy o pracę były zdarzenia (zachowania powódki) mające miejsce po ostatnim (trzecim) przywróceniu jej do pracy, to wcześniejsze sprawy, zgromadzone w nich dowody (zebrany materiał) i inne okoliczności im towarzyszące nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej (art. 227 KPC), a zatem, jeśli nawet zostały pominięte w ocenie, nie stanowiło to istotnego uchybienia regułom wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (art. 233 § 1 KPC) i przez to nie miało istotnego wpływu na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC). Kwestionowanie oceny zeznań pracownic laboratorium jest również pozbawione racji. Prawdą jest, że w polskim procesie cywilnym nie obowiązują żadne formalne reguły dowodowe, które nakazywałyby sądowni uwzględnienie ilości środków dowodowych zgłoszonych przez każdą ze stron na poparcie swoich racji przy ogólnej ocenie zebranego w sprawie materiału. Brak takich formalnych reguł dowodowych nie dyskwalifikuje jednakże w żaden sposób dokonanej przez Sąd oceny dowodów z zeznań pracownic laboratorium (w charakterze świadków), na podstawie których Sąd ostatecznie ustalił i ocenił, że zarzuty stawiane przez pracodawcę powódce – wskazane jako przyczyny wypowiedzenia - są prawdziwe. O wiarygodności i mocy dowodowej tych dowodów nie przesądziła ich ilość, lecz zgodność, co miało znaczenie zwłaszcza w kontekście braku ze strony powódki odpowiedniej aktywności dowodowej, koniecznej w kontradiktoryjnym procesie cywilnym (art. 232 zdanie pierwsze KPC). Niezrozumiałą jest zarzut powódki, że „sąd mógł prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu”. Przynajmniej w części możliwość dopuszczenia

przez sąd dowodu nie wskazanego przez stronę (art. 232 zdanie drugie KPC) w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) jest uprawnieniem, nie zaś obowiązkiem sądu (obowiązek taki dotyczy spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy - art. 477¹ § 1¹ KPC), ponadto powódka nawet w kasacji nie wskazała, jakie dowody Sąd Okręgowy powinien był (mógł) przeprowadzić z urzędu, a tego nie uczynił, wreszcie przytoczony zarzut nie mieści się w ogóle w podstawie naruszenia art. 233 § 1 KPC, a Sąd Najwyższy jest związany granicami kasacji, w tym przytoczonymi podstawami i ich uzasadnieniem.

Dodatkowe argumenty pracodawcy co do zasadności zwolnienia powódki – powtórzone w uzasadnieniu wyroków obydwu Sądów *meriti* – dotyczące złej atmosfery w pracy i konieczności jej „oczyszczenia”, były w zasadzie zbędne, skoro nie to było rzeczywistą, uzasadnioną i potwierdzoną w toku procesu, przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, lecz zarzuty dotyczące nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych na stanowisku kierownika laboratorium. Powódka przedstawia w kasacji w istocie własną ocenę faktów, odmienną od oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy, co nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacji.

W konsekwencji, kasacja - pozbawiona usprawiedliwionych podstaw - została oddalona (art. 393¹² KPC). O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC w związku z art. 108 § 2 KPC.

=====