



Sygn. akt II PK 62/08

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 października 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSA Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. M.  
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 października 2008 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.  
z dnia 24 października 2007 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 4 maja 2007 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej "S." Spółki z o.o. na rzecz powódki K. M. kwotę 11.199,66 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 6 grudnia 2006 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie

umowy o pracę oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a ponadto zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 560 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której była zwolniona powódka.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 2 listopada 1998 r., przy czym od 15 września 2003 r. została przeniesiona na stanowisku mistrza zmianowego, a następnie starszego mistrza zmianowego. Na tym ostatnim stanowisku powódka sprawowała nadzór nad grupą około 46 pracowników oraz była odpowiedzialna za prowadzenie gospodarki materiałowej. W dniu 17 sierpnia 2006 r. pracodawca nałożył na powódkę karę w postaci potrącenia 100% premii za miesiąc sierpień 2006 r. Przyczyną ukarania powódki było naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci braku właściwego nadzoru oraz złej organizacji pracy. W piśmie wymierzającym karę pozwana powołała się na to, że w dniu 10 sierpnia 2006 r. stwierdzono nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy w RZUOK w M. polegające na nieprawidłowej eksploatacji kompostera (nieprzestrzeganiu instrukcji obsługi), rozdeszczowywaniu odcieków poza strefą składowiska oraz nieodpowiedniej gospodarce materiałowej. Od wymierzonej kary powódka w dniu 22 sierpnia 2006 r. złożyła sprzeciw, który nie został uwzględniony przez pracodawcę. W nocy z 9 na 10 sierpnia 2006 r. na terenie zakładu pracy rzeczywiście doszło do awarii kompostera. Powódka, która 10 sierpnia 2006 r. stawiała się w pracy o godzinie 6.00, powiadomiła telefonicznie o awarii przełożonego E. Z., a nie będąc w stanie ustalić osób odpowiedzialnych za awarię i mając świadomość, że awarie kompostera już wcześniej często się zdarzały, przystąpiła do wykonywania innych, pilnych obowiązków. W dniu 10 sierpnia 2006 r. S. S. - prezes pozwanej spółki wraz z E. Z. przeprowadzili kontrolę w zakładzie w M., w trakcie której stwierdzili awarię kompostera, nieprawidłowe rozdeszczowywanie odcieków poza strefą składowiska oraz nieprzestrzeganie przez powódkę zasad magazynowania surowców. Awaria kompostera została usunięta przez producenta w ramach gwarancji, bez obciążenia pozwanej kosztami naprawy. W okresie od 24 sierpnia 2006 r. do 15 listopada 2006 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zaburzeń na tle nerwowym i depresji związanej z wydarzeniami w pracy. W dniu 20 października 2006 r. wyjechała do

Anglii. Krótkotrwały pobyt za granicą wpłynął na poprawę jej stanu zdrowia. W związku z przedłużającą się nieobecnością powódki w pracy, do pełnienia jej obowiązków został oddelegowany stażysta skierowany do pozwanej przez Powiatowy Urząd Pracy. W dniu 30 listopada 2006 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2007 r. W wypowiedzeniu wskazano jako przyczyny niedostateczną inicjatywę na stanowisku samodzielnym, trudności w wykonywaniu prawidłowej pracy oraz długotrwałą nieobecność w pracy powodującą dezorganizację.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie w zakresie dwóch z trzech podanych w nim przyczyn (trudności w wykonywaniu pracy oraz nieobecność powodująca dezorganizację) było zgodne z prawem pod względem formalnym, ale okazało się bezzasadne, bowiem wszystkie trzy przyczyny wypowiedzenia nie były zasadne. Sąd pierwszej instancji uznał, że w odniesieniu do zarzucanych powódce trudności w wykonywaniu pracy należy mieć na względzie treść pisma pracodawcy wymierzającego karę pieniężną. Sąd doszedł do przekonania, że zgromadzone w sprawie dowody nie pozwalają na przypisanie powódce odpowiedzialności za zaistniałą awarię kompostera, a tym bardziej nie dają podstaw do uznania, iż nieprawidłowo wykonywała obowiązki pracownicze w tym zakresie, skoro urządzenie było awaryjne i psuły się czytniki parametrów technicznych umożliwiające kontrolę załadunku dokonywanego przez pracowników firmy zewnętrznej, nad którymi powódka nie miała realnej kontroli. Według Sądu, w dniu 10 sierpnia 2006 r. (w dacie kontroli) zarzucane powódce rozdeszczowywanie odcieków poza strefą składowiska w ogóle nie miało miejsca. Zarzut niedostatecznej inicjatywy powódki na stanowisku samodzielnym nie został wystarczająco skonkretyzowany a nie ma dowodów, że jego treść była znana powódce. W ocenie Sądu, choroba powódki oraz jej nieobecność w pracy nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem pracodawca, planując organizację pracy i stan zatrudnienia, musi liczyć się z tym, iż mogą zajść nieprzewidziane okoliczności (np. choroba), które doprowadzą do przedłużającej się nieobecności w pracy jednego z pracowników (także na stanowiskach kierowniczych) i spowodują trudności w sprawnym wykonywaniu

zadań zakładu pracy. Długotrwała choroba pracownika jest wprawdzie okolicznością nieprzewidywalną, lecz należącą do kategorii zwykłych i dość powszednich zdarzeń losowych. Sąd Rejonowy nie podzielił racji pozwanego pracodawcy, który twierdził, że w związku z przedłużającą się nieobecnością powódki w pracy był zmuszony do podjęcia przesunięć personalnych (co wywołało dezorganizację w zakładzie pracy), skoro jej obowiązki przejął stażysta skierowany z Urzędu Pracy, zaś data zatrudnienia nowej pracownicy (7 grudnia 2006 r.) świadczy o tym, że konieczność jej zatrudnienia nie powstała w związku z nieobecnością powódki w okresie od sierpnia do listopada 2006 r., lecz raczej w związku z dokonanym powódce wypowiedzeniem umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, chybiony okazał się także zarzut pracodawcy wykorzystywania przez powódkę zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem. Z tych względów Sąd Rejonowy przyjął, że żądana przez powódkę kwota odszkodowania odpowiadająca wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> w związku z art. 45 § 1 k.p.) ma uzasadnione podstawy prawne.

Wyrokiem z dnia 24 października 2007 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji pozwanej zmienił wyrok Sądu Rejonowego w całości i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że "całkowicie zbędnym" było przeprowadzenie przez Sąd pierwszej instancji obszernego postępowania dowodowego na okoliczność nieprawidłowej eksploatacji kompostera, rozdeszczowywania odcieków poza strefę kwater składowiska i nieodpowiedniej gospodarki materiałowej "albowiem okoliczności te z uwagi na niezaskarżenie ich przez powódkę w trybie odwołania od kary porządkowej zostały dorozumianie przez nią uznane". Sąd odwoławczy na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy dokonał własnych ustaleń faktycznych w zdecydowanej części zbieżnych z ustaleniami poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że wskazanie "niedostatecznej inicjatywy na stanowisku samodzielnym" jest niewystarczająco skonkretyzowane i wobec tego nie może stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, bezzasadna jest również

przyczyna w postaci długotrwałej nieobecności powódki w pracy powodującej dezorganizację pracy załogi. W ocenie Sądu Okręgowego, jedyną uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był zarzut "trudności w wykonywaniu pracy w RZUOK". Powódka miała świadomość tego, co kryje się pod tym sformułowaniem, skoro było ono uogólnieniem zarzutów szczegółowo ujętych przez pozwaną we wcześniejszym piśmie z dnia 17 sierpnia 2006 r., wymierzającym powódce karę porządkową. Potwierdza to zachowanie powódki po nałożeniu na nią kary porządkowej. W przypadku, gdy jej sprzeciw od ukarania nie został uwzględniony przez pracodawcę, powódka powinna wystąpić do Sądu Rejonowego z powództwem o uchylenie tej kary, a tym samym wyczerpać przewidziany przepisami prawa pracy tryb postępowania w przypadku nieuzasadnionego ukarania pracownika karą porządkową. Skoro powódka nie skorzystała z tej możliwości, to tym samym w sposób dorozumiany uznała zasadność nałożonej na nią kary, a więc również zaakceptowała słuszność postawionych jej zarzutów. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzenie przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego w zakresie zasadności tej przyczyny wypowiedzenia - w świetle dorozumianego uznania przez powódkę jej za zasadną - było całkowicie zbędne. Nieuprawnione było także dokonanie przez Sąd pierwszej instancji merytorycznej oceny zasadności nałożonej na powódkę "kary dyscyplinarnej", skoro powódka we właściwym trybie nie odwołała się od ukarania. Zdaniem Sądu Okręgowego, ta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, co uprawniało pozwaną do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem niezależnie od tego, czy powódka sumiennie i starannie wykonywała obowiązki pracownicze, przestrzegając dyscypliny pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną, zarzucając: 1) naruszenie art. 366 k.p.c. wskutek uznania przez Sąd Okręgowy, że "brak odwołania się przez pracownika od nałożonej na niego kary porządkowej powoduje stan rzeczy osądzonej co do zasadności tego ukarania i z tego powodu Sąd Pracy w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny, która spowodowała wcześniej karę porządkową, nie jest uprawniony badać zasadności wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę", 2) art. 229 k.p.c. wskutek uznania przez Sąd

Okręgowy, że "brak odwołania się przez pracownika od nałożonej na niego kary porządkowej, uprawnia Sąd Pracy w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny, która spowodowała wcześniej karę porządkową, że pracownik ten przyznaje fakty, które najpierw stanowiły podstawę ukarania, a następnie wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo tego, że pracownik ten podczas całego przewodu sądowego zaprzeczał prawdziwości tych faktów".

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wywiedziono w szczególności, że dopiero na etapie postępowania sądowego powódka dowiedziała się, że pod określeniem "trudności w wykonywaniu prawidłowej pracy", należy rozumieć zarzuty, które skłoniły pozwaną do nałożenia kary porządkowej. Dlatego powódka wykazała, że zarzuty te są nieprawdziwe, co potwierdził Sąd pierwszej instancji po przeprowadzeniu drobiazgowego postępowania dowodowego. Tymczasem Sąd odwoławczy w ogóle nie badał zasadności zarzutów stawianych powódce, nietrafnie zakładając, że powódka w sposób dorozumiany zgodziła się z zasadnością nałożonej na nią kary porządkowej. Według skarżącej, nieuprawniona jest wykładnia art. 366 k.p.c., zgodnie z którą "pracodawca wymierzając pracownikowi karę porządkową może doprowadzić do sytuacji, w której ukonstytuuje się stan rzeczy osądzonej co do przyczyn ukarania, bez przeprowadzenia przewodu sądowego", co miałyby miejsce wówczas, gdyby pracownik nie odwołał się od kary porządkowej do sądu. Skarżąca zarzuciła, że Sąd odwoławczy nie wziął pod uwagę, iż "determinacja pracownika dochodzącego swych uprawnień w postępowaniu dotyczącym nałożenia kary porządkowej, różni się znacznie od determinacji pracownika w postępowaniu wszczętym na podstawie art. 44 k.p.". Pracownik może obawiać się reakcji pracodawcy wobec wytoczenia przeciwko niemu powództwa i dlatego może zrezygnować z dochodzenia swych praw przed sądem, nawet jeżeli uważa, że ukaranie było bezprawne. Nie znaczy to jednak, że taką postawę pracownika "należy przenosić wprost i niejako automatycznie na grunt przewodu sądowego zainicjowanego w trybie art. 44 k.p.". Według powódki, w całym postępowaniu w sposób stanowczy i konsekwentny zaprzeczała zasadności ukarania i dzięki dowodom powołanym na jej wniosek wykazała tę bezzasadność. Tymczasem Sąd odwoławczy, uznawszy te czynności

postępowania dowodowego za zbędne, gdyż powódka nie odwołała się do sądu w trybie art. 112 § 2 k.p., uchybił przepisom proceduralnym, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Zdaniem skarżącej, w niniejszej sprawie występują istotne zagadnienia prawne polegające na ustaleniu, czy decyzja pracodawcy o ukaraniu pracownika karą porządkową, od której pracownik nie odwołał się do Sądu Pracy w trybie art. 112 § 2 k.p. wyklucza możliwość późniejszego badania prawdziwości przyczyn ukarania w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę", a także `czy Sąd Pracy w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny, która spowodowała wcześniej nałożenie kary porządkowej, uprawniony jest do uznania (...), że pracownik ten przyznaje fakty, które najpierw stanowiły podstawę ukarania, a następnie wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazując na powyższe powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, biorąc z urzędu pod rozwagę - w granicach zaskarżenia - nieważność postępowania. Granice zaskarżenia wyznaczają sformułowane w skardze zarzuty skonkretyzowane ich uzasadnieniem oraz wnioskami. Rozpoznawana skarga nie ma uzasadnionych podstaw, bowiem wskazane jako naruszone przepisy proceduralne art. 366 i art. 229 k.p.c. nie stanowiły podstawy rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego i nie zostały naruszone.

Zgodnie z 366 k.p.c., wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Sąd Okręgowy nie stosował tego przepisu i wbrew zarzutowi skargi nie uznał, że niezaskarżenie przez pracownika decyzji pracodawcy wymierzającej karę porządkową "powoduje stan rzeczy osądzonej co do zasadności tego ukarania i z tego powodu Sąd Pracy w postępowaniu wszczętym na skutek odwołania się przez pracownika od

wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny, która spowodowała wcześniej karę porządkową, nie jest uprawniony badać zasadności wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę". Jest to zresztą oczywiste, skoro pomiędzy stronami w ogóle nie doszło do wszczęcia postępowania sądowego i wydania wyroku w sprawie dotyczącej nałożenia kary porządkowej.

To samo dotyczy zarzutu naruszenia art. 229 k.p.c. Przepis ten stanowi, że nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Z treścią tego przepisu nie jest skorelowany zarzut kasacyjny, w którym powódka podnosi błędną interpretację prawa (należy rozumieć tego przepisu) polegającą na uznaniu, że brak odwołania się pracownika od wymierzonej mu kary porządkowej, prowadzi do tego, że pracownik w procesie o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie) przyznaje fakty, które najpierw stanowiły podstawę ukarania, a następnie były przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Takiego poglądu Sąd Okręgowy w aspekcie wykładni i zastosowania art. 229 k.p.c. nie wyraził, gdyż nie przyjął, aby w rozpoznawanej sprawie doszło do przyznania faktów. Sąd Okręgowy w ogóle nie stosował tego przepisu, co jest o tyle oczywiste, że powódka w toku całego postępowania w rozpoznawanej sprawie zaprzeczała prawdziwości faktów stanowiących podstawę ukarania porządkowego.

Nie można uznać za wskazanie podstawy kasacyjnej powołania w uzasadnieniu skargi przepisów art. 44 i 112 § 2 k.p. Wymienienie w uzasadnieniu skargi kasacyjnej przepisu prawa materialnego (lub procesowego) bez powiązania z twierdzeniem, że jego naruszenie stanowi podstawę skargi, jest równoznaczne z niewskazaniem tej podstawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2000 r., I PKN 637/99, LEX nr 161206). Zarzutów naruszenia tych przepisów (gdyby w ogóle przyjąć, że taka podstawa została sformułowana) nie można by zresztą uznać za usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej. Przepis art. 44 k.p. stanowi, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym. Nie może więc być mowy o jego naruszeniu. Według art. 112 § 2 k.p., pracownik, który wniósł sprzeciw (od kary porządkowej), może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.



Również ten przepis nie został naruszony, gdyż reguluje on tok postępowania w razie nałożenia kary porządkowej i nie dotyczy oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w istocie przyjął, że uzasadnioną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.) jest ukaranie pracownika karą porządkową oraz że w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy (odszkodowanie) pracownik nie może skutecznie kwestionować faktów dotyczących zdarzenia stanowiącego podstawę ukarania i jego oceny jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, jeżeli nie wykorzystał procedury zmierzającej do uchylecia kary porządkowej. Ocena trafności tego poglądu jest niemożliwa wobec braku wskazania odpowiednich podstaw kasacyjnych (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Z tych względów skarga kasacyjna jako niepowołująca usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

/tp/