



Sygn. akt II PK 69/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 września 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa D. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 września 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 7 listopada 2008 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

**Uzasadnienie**

Pozwem z 25 października 2006 r. powódka D. L. wniosła o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, dokonanego przez pozwanego - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. 19 października 2006 r. W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powódki kosztami procesu.

Wyrokiem z 11 czerwca 2007 r. Sąd Rejonowy w P. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanego na jej rzecz 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 5 października 2007 r. zmienił powyższy wyrok Sądu Rejonowego i powództwo oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Rejonowy ustalił, że 20 września 1993 r. powódce powierzono stanowisko kierownika referatu w III Inspektoracie Miejskim ZUS w P. - Wydziale Dochodów i Rozliczeń. Następnie, 1 marca 1999 r. powódka została przeniesiona do Wydziału Obsługi Ubezpieczonych w III Inspektoracie Miejskim ZUS w P., na stanowisko kierownika referatu. Od 1 kwietnia 2000 r. powódka została przeniesiona do Wydziału Realizacji Dochodów z zachowaniem dotychczasowego stanowiska, a od 1 lutego 2001 r. do Wydziału Rozliczeń Kont Płatników Składek i Ubezpieczonych z zachowaniem dotychczasowego stanowiska. 19 października 2006 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy na stanowisku kierownika referatu z dniem 31 października 2006 r. na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Jako przyczynę wskazano nieprawidłowe wykonywanie czynności na powierzonym stanowisku pracy (zła organizacja pracy w referacie, co wpływa negatywnie na jakość i terminowość wykonywania zadań), brak kompetencji w kontaktach z petentami, niekulturalne zachowanie się oraz niewypełnianie poleceń służbowych, wydawanych przez przełożonych. Jednocześnie zaproponowano powódce dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku „starszego inspektora” w Wydziale Rozliczeń Kont Płatników Składek i Ubezpieczonych w Inspektoracie P..

W okresie poprzedzającym wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódka nie otrzymała żadnego pouczenia, upomnienia, nagany, ani innej kary, która

świadczyłaby o nieprawidłowym wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych. Na równi z innymi powódka otrzymywała nagrody i premie. Żaden z bezpośrednich przełożonych nie zgłaszał skarg, które dotyczyłyby jej nieprawidłowych zachowań w kontaktach z patentami, czy współpracownikami.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Pozwany nie udowodnił, że którakolwiek przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy była rzeczywista i prawdziwa, a w szczególności, na czym polegać miała zła organizacja pracy w referacie, którego kierownikiem była powódka, ani też na czym polegać miał brak kompetencji powódki w kontaktach z klientami. Pozwany nie przedstawił dowodów na niekulturalne zachowanie się powódki oraz niewypełnianie przez nią poleceń służbowych, wydawanych przez przełożonych. Pozwany miał prawo oczekiwać i wymagać od powódki jako kierownika więcej, niż od szeregowego pracownika, jednak nie może on przerzucać na nią całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników w pracy, w sytuacji dużej ilości pracy, zmian personalnych, zmian systemów rozliczeniowych itd. Stan faktyczny sprawy wskazuje natomiast, że powodem powstania zaległości i naruszenia terminów były reorganizacje i zmiany w organizacji pracy pozwanego. Sąd wskazał, że wszyscy świadkowie zeznali, że w zakładzie pozwanego, w wydziałach związanych z rozliczeniami istniały problemy z wykonywaniem zadań w terminie. Zeznania świadków wskazują nadto na istnienie nieobsadzonych stanowisk, częstą rotację pracowników pomiędzy wydziałami, a także pracę w godzinach nadliczbowych pracowników referatu powódki. W referacie, w którym pracowała powódka było dużo pracy. Były okresy, kiedy brakowało w nim pracowników; pracujące w nim osoby były często zmieniane. Ponadto w całym Inspektoracie trwały w roku 2005 i 2006 reorganizacje poszczególnych wydziałów i referatów. Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy jest możliwe, bowiem istnieje jej stanowisko pracy, a ponadto niewłaściwe stosunki z przełożonymi nie wynikają z winy powódki.

Rozpoznając sprawę w drugiej instancji, Sąd Okręgowy w P. uznał za uzasadnioną apelację strony pozwanej.

Jego zdaniem istota sporu sprowadza się do ustalenia, czy przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy spełniają warunki uznania ich za

prawdziwe, konkretne i usprawiedliwione. Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powódce nie można zarzucić winy, a tym samym nie można uznać, że dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego ze stanowiskiem takim nie można się zgodzić. W pierwszej kolejności wskazać należy, że przy ocenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym, należy stosować surowsze kryteria oceny jego pracy niż w odniesieniu do pracownika na stanowisku szeregowym. Stanowisko takie uzasadnione jest faktem, że pracownik na kierowniczym stanowisku, nie wykonując należycie swoich obowiązków, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, naraża zakład pracy na poważne straty lub szkody, których można uniknąć przy prawidłowym kierownictwie. Sąd Okręgowy nie podzielił jednakże ustaleń Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi stan faktyczny niniejszej sprawy wskazuje jednoznacznie, że powódce nie można zarzucić winy, a tym samym nie można uznać, że dopuściła się ona naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wniosków takich nie można bowiem wyciągnąć z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w rzeczywistości powódka dopuszczała się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego w szczególności na nieterminowym wywiązywaniu się z nałożonych na nią obowiązków. Oceny tej nie mogą podważyć subiektywne odczucia powódki co do prawidłowości i terminowości wykonywanych przez nią obowiązków. W konsekwencji uznać należało, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było uzasadnione i spełniało przesłanki z art. 42 § 1 k.p. Brak jest natomiast dowodów świadczących o niekulturalnym zachowywaniu się powódki w stosunku do patentów, innych pracowników pozwanego oraz na odmowie wypełniania przez nią poleceń służbowych, wydawanych przez przełożonych.

W skardze kasacyjnej skarżąca zarzuciła wyrokowi Sądu Okręgowego rażącą obrazę przepisów prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., w ten sposób, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej subsumcji zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji uznał, że podstawy dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy

są w pełni zasadne z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko kierownicze oraz konieczność stosowania w takim przypadku surowszych kryteriów oceny jej pracy w porównaniu do innych pracowników na stanowiskach szeregowych. Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, polegającego w szczególności na obrazie: (-) art. 378 § 1 k.p.c. z powodu naruszenia przez Sąd drugiej instancji granic kognicji sądu wyznaczonych zarzutami apelacyjnymi; (-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., bowiem sporządzone przez Sąd drugiej instancji uzasadnienie wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów umożliwiających kontrolę tegoż orzeczenia; (-) art. 382 w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie nowych ustaleń faktycznych bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego w sprawie.

Po rozpoznaniu powyższej skargi Sąd Najwyższy wyrokiem z 16 września 2008 r. (II PK 9/08) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P., pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy między innymi wskazał, że Sąd Okręgowy nie ustosunkował się do ustaleń Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powodem powstania zaległości i naruszenia terminów były reorganizacje i zmiany w organizacji pracy zakładu pozwanego, że w wydziałach związanych z rozliczeniami istniały problemy z wykonywaniem zadań w terminie, istniały nieobsadzone stanowiska, częsta rotacja pracowników pomiędzy wydziałami i że w referacie powódki było dużo pracy. Tymczasem kwestie te mają zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia dokonanego powódce. Z rozważań Sądu Okręgowego wynikało, że w jego ocenie pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym może być pozbawiony tego stanowiska w drodze wypowiedzenia zmieniającego z powodu samego tylko nieterminowego wykonywania obowiązków, bez względu na przyczyny, które do tego doprowadziły. Taki pogląd jest oczywiście niesłuszny. Jeżeli bowiem przyczyny te nie leżą po stronie pracownika, lecz są spowodowane innymi względami, to nie mogą uzasadniać wypowiedzenia warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Sąd nie zwrócił także uwagi na to, że powódka pełniąc od 1993 r. funkcję

kierownika referatu, nie otrzymała żadnego pouczenia, upomnienia, nagany, ani też innej kary, która świadczyłaby o nieprawidłowym wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych i na równi z innymi otrzymywała nagrody i premie, a zastrzeżenia do jej pracy pojawiły się dopiero w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił także, w jakim zakresie zastrzeżenia te dotyczą terminowości wykonywania pracy przez powódkę. W tej sytuacji, przyjęta przez Sąd Okręgowy ocena, zgodnie z którą powódka dopuszczała się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przedmiotowe wypowiedzenie było uzasadnione, nie znajduje oparcia w ustaleniach faktycznych, tym bardziej że ostatecznie nie wiadomo, jakie ustalenia Sąd Okręgowy przyjął. Zdaniem Sądu Najwyższego, zasadnie również zarzucono w rozpoznawanej skardze mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 382 k.p.c. Dokonanie przez Sąd Okręgowy odmiennej oceny dowodów bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, mogłoby być uznane za dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, wskazania dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych. Wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził oceny dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający wskazanym powyżej warunkom.

Orzekając w sprawie ponownie Sąd Okręgowy wyrokiem z 7 listopada 2008 r. oddalił apelację strony pozwanej i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne, a także podzielił przedstawione przez Sąd pierwszej instancji rozważania prawne.

Sąd wskazał, że bezsporne w sprawie było, iż w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych nastąpiły zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszoną liczbą pracowników, co w referacie powódki, jak i w innych referatach i powodowało powstawanie zaległości, naruszanie terminów i opóźnienia w pracy. Od powódki jako Kierownika Referatu należało oczekiwać więcej niż od innych szeregowych pracowników, jednakże braki kadrowe w jej referacie, częste zmiany pracowników

nie mogą być powodem ujemnej oceny pracy powódki, gdyż problemy te wynikały z obiektywnych przyczyn zmniejszenia zatrudnienia, a także wprowadzenia reorganizacji w pracy tego wydziału. Zwyczajną konsekwencją wprowadzania zamian w systemie działalności jakieś jednostki jest obniżenie jakości pracy i z reguły dopiero po dłuższym okresie czasu dana jednostka po reorganizacji pracuje lepiej. Głównym jednak problemem w tym referacie były braki kadrowe i rotacja pracowników. Poza tym, powódka była przez swoich przełożonych oceniana pozytywnie, a żaden z przełożonych nie zgłaszał skarg na nią, nie otrzymała żadnego upomnienia ani innej kary. Nie było skarg od współpracowników, podwładnych i petentów. Przełożeni nie wskazywali na błędy pracy powódki, a pisemne uwagi, co do jej pracy zawarto dopiero w wypowiedzeniu. Sąd podkreślił, że powódka przez 13 lat pełniła funkcję kierownika referatu i w aktach osobowych brak jest wzmianek o udzielonych naganach, względnie upomnieniach, rozmowach ostrzegawczych itp. Co więcej powódka otrzymywała systematycznie nagrody i premie, co byłoby niemożliwe, gdyby pozwany oceniał jej pracę w sposób negatywny. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, jak wywodzi pozwany w apelacji, że powódka wadliwie wykonywała obowiązki pracownicze na kierowniczym stanowisku pracy. Pozwany na którym ciążył ciężar udowodnienia, iż przyczyny w wypowiedzeniu były rzeczywiste i prawdziwe, nie przedstawił argumentów, które można byłoby uznać za przekonujące i świadczące, że powody w wypowiedzeniu są prawdziwe. Dlatego też wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu i znajduje oparcie w zebranych materiale dowodowym.

W skardze kasacyjnej, odniesionej do całości wyroku Sądu Okręgowego, strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez zastosowanie tylko art. 45 § 1 k.p., podczas, gdy Sąd Okręgowy powinien był zastosować również art. 45 § 2 k.p. obligujący go do ustalenia czy przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach jest możliwe i celowe.

Ponadto pełnomocniczka skarżącej podniosła naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, polegające na obrazie: (-) art. 381 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w ten sposób, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił nowych faktów i okoliczności wskazanych przez pozwanego, w sytuacji, gdy nowe fakty i okoliczności nie mogły być powołane przed sądem pierwszej instancji oraz

wydaniu wyroku tylko na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, podczas gdy okoliczności sprawy wskazywały na konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego w sprawie przez Sąd Okręgowy; (-) art. 316 k.p.c., przez wydanie wyroku niebiorącego za podstawę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

W uzasadnieniu podstaw skargi pełnomocniczka strony skarżącej wskazała, że w toku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy uznał za niemożliwe i niecelowe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na zmiany organizacyjne, jakie miały miejsce w Inspektoracie w P. i brak wolnego etatu na stanowisko kierownika. Podkreśliła, że orzeczenie Sądu Okręgowego zapadło po 17 miesiącach od wydania wyroku przez Sąd Rejonowy i w tym czasie nastąpiły zmiany w strukturach organizacyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę winien więc uwzględnić wszystkie okoliczności, a przede wszystkim wziąć pod uwagę nowe okoliczności i przynajmniej przeprowadzić w zakresie możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy odpowiednie postępowanie dowodowe.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna opiera się na błędnym przekonaniu skarżącego, że z art. 45 § 2 k.p. oraz z powołanych w podstawach skargi przepisów postępowania wynika obowiązek sądu pracy prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie, czy uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe. Obowiązek taki z powołanego przepisu jednak nie wynika. Zgodnie z jego treścią,



sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W szczególności wyrażenie „jeżeli ustali” nie może być, wbrew twierdzeniu prezentowanemu w skardze, odczytane w ten sposób, że „statuuje konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie.” Wykładnia rozważanego przepisu prowadzi do wniosku, że ustalenie, czy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe następuje na ogólnych zasadach postępowania cywilnego, a zwłaszcza stosownie do zasady kontradiktoryjności. Według tej zasady, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Dopuszczenie dowodu z urzędu ma charakter wyjątkowy (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) i jest dopuszczalne jedynie w celu realizacji dyspozycji normy kodeksowej lub przeciwdziałania naruszeniu porządku prawnego (por. np. wyrok SN z dnia 5 lutego 1997 r., I CKU 81/96, Lex, nr 50571). Do odmiennego wniosku nie prowadzi także art. 316 § 1 k.p.c., który, w zakresie istotnym w niniejszej sprawie, stanowi, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. „Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy” obejmuje ewentualne zmiany prawa uwzględniane z urzędu, zgodnie z zasadą *iura novit curia* oraz zmiany okoliczności faktycznych, na które zainteresowana strona zwróciła uwagę sądu, przedstawiając stosowne dowody dla ich stwierdzenia (art. 316 § 2 w związku z art. 217 § 1 i w związku z art. 391 k.p.c.). Także art. 382 k.p.c., stanowiąc, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, odwołuje się do dowodów przedstawionych przez strony, a nie dopuszczonych *ex officio*, chyba że zachodzi sytuacja określona w art. 232 zdanie drugie k.p.c. Nie można więc zaakceptować twierdzenia skarżącego, że Sąd naruszył art. 382 k.p.c. przez to, że bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego na okoliczność zasadności i celowości przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach, a tym samym naruszył obowiązek wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy.

Powyższe uwagi znajdują potwierdzenie we wcześniejszym orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97 (OSNP 1999 nr 3, poz. 83), Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 k.p.

W rezultacie należy uznać, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c.).

Powyższe uwagi pozwalają uznać, że podniesione w skardze zarzuty naruszenia art. 45 § 2 k.p. oraz art. 316 § 1 i 382 k.p.c. są nieuzasadnione. Na rozprawie apelacyjnej, w toku ponownego rozpoznania sprawy przez Sąd drugiej instancji, pełnomocniczka pozwanego pracodawcy stwierdziła tylko, że referat, którego powódka była kierowniczką został zlikwidowany. Także w piśmie procesowym z 30 października 2008 r., poprzedzającym tę rozprawę, ograniczyła się ona do wskazania, że niemożliwe i niecelowe jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, z uwagi na zmiany organizacyjne, jakie miały miejsce w inspektoracie w P. i brak wolnego stanowiska kierownika. We wskazanych wystąpieniach nie wyjaśniono, dlaczego wymienione powody uniemożliwiają lub czynią niecelowym przywrócenie powódki do pracy (zwłaszcza, że orzecznictwo nie uznaje likwidacji stanowiska za przeszkodę w przywróceniu do pracy – np. wyrok SN z 16 kwietnia 2003, I PK 154/02, Prawo Pracy 2003, nr 11, s. 35; wyrok SN z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawn. 2007 nr 4, s. 206), ani nie wskazano dowodów na potwierdzenie tych okoliczności. W tej sytuacji nierozważenie tej kwestii w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie podważa prawidłowości kontrolowanego wyroku, tym bardziej, że pełnomocniczka pozwanego nie podniosła w podstawach skargi naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do sposobu sporządzenia uzasadnienia. Chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 381 k.p.c. W jego uzasadnieniu wskazano, że „nie umożliwienie” przez Sąd Okręgowy wykazania przez pozwanego

nowych okoliczności niewątpliwie stanowi naruszenie tego przepisu. Zwraca uwagę to, że autorka skargi nie zarzuca Sądowi „uniemożliwienia” wykazania okoliczności, np. przez niedopuszczenie wnioskowanego dowodu, lecz „nie umożliwienie wykazania”, co potwierdza opisane wyżej oparcie skargi na jej mylnym wyobrażeniu o roli stron i sądu w procesie cywilnym.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

/tp/