

**Wyrok z dnia 17 lutego 2000 r.**

**I PKN 539/99**

**1. Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) staje się wymagalne najpóźniej w dniu, w którym sąd orzeka o jego zasądzeniu.**

**2. Przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę.**

**3. Pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Andrzeja G. przeciwko „M.“ Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 maja 1999 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że w punkcie 1) dodatkowo zasądził odsetki ustawowe od kwoty 41.770,95 złotych od dnia 28 maja 1999 r. do dnia zapłaty;

2. o d d a l i ł w pozostałym zakresie kasację powoda;

3. o d d a l i ł kasację strony pozwanej;

4. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.200 (jeden tysiąc dwieście) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

## Uzasadnienie

Powód Andrzej G. ostatecznie precyzując powództwo wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej „M.” Spółki z o.o. w G. odszkodowania w kwocie 57.114 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę przez pracodawcę, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wyrokowania. Odszkodowanie miało stanowić równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 4 marca 1999 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w oddziale pozwanej Spółki w N. w Niemczech od 10 maja 1991 r., z tym że od 1 marca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku kierownika oddziału w N. Umowa o pracę przewidywała (w § 9), że każda ze stron może wypowiedzieć stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na koniec kwartału kalendarzowego. Pismem z 30 czerwca 1997 r. prezes zarządu pozwanej Spółki wypowiedział powodowi umowę o pracę, informując, że bieg okresu wypowiedzenia rozpocznie się 1 lipca 1997 r. i zakończy 30 września 1997 r. Jednocześnie prezes poinformował powoda, że w okresie od 7 lipca 1997 r. do końca okresu wypowiedzenia, czyli do 30 września 1997 r., powód powinien wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy oraz przekazać protokolarnie swoje obowiązki. Wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało uzasadnienia. Od 7 lipca 1997 r. powód przebywał na urlopie. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało przesłane powodowi (do Niemiec) listem poleconym i dotarło do niego 11 lipca 1997 r. w czasie jego urlopu. W dniu 17 lipca 1997 r. powód odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę wnosząc do Sądu Pracy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Pismem z 20 lipca 1997 r. pozwana Spółka zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31 października 1997 r., przypominając o konieczności wykorzystania do tego czasu bieżącego i zaległego urlopu wypoczynkowego. Pismem z 28 lipca 1997 r. powód wyraził zgodę na propozycję pozwanej dotyczącą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron po wykorzystaniu urlopu, pod warunkiem jednak, że pozwana wypłaci mu zaległe wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i dodatek za pełnienie funkcji członka zarządu. W dniu 9 sierpnia 1997 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego pozwana zobowiązała się wypłacić powodowi zaległe oraz

bieżące pobory za „biegnący urlop” w terminie do „około” 31 października 1997 r. oraz zaległe pobory w terminie do 15 września 1997 r. W porozumieniu strony ustaliły, że powód wystąpi z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 października 1997 r. za porozumieniem stron i „wycofa sprawę z sądu pracy”. W piśmie z 15 września 1997 r. powód oświadczył, że porozumienie z 9 sierpnia 1997 r. jest niezgodne z prawem i jako takie jest nieważne. Pozwana nie wypłaciła powodowi do tego czasu zaległego wynagrodzenia. Zarząd pozwanej Spółki uznał, że wycofanie się przez powoda z porozumienia oznacza, iż powód powinien zgłosić się do pracy po zakończeniu urlopu wypoczynkowego trwającego do końca października 1997 r. Pismem z 17 listopada 1997 r. prezes zarządu pozwanej Spółki rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia („w trybie dyscyplinarnym”) z dniem 5 listopada 1997 r. z powodu niestawienia się powoda do pracy na kontrakcie w Niemczech począwszy od 5 listopada 1997 r. Pismo to dotarło do powoda 24 listopada 1997 r. Powód twierdził, że porozumienie z 9 sierpnia 1997 r. nie pozbawiło skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną 11 lipca 1997 r. (data dotarcia oświadczenia do powoda), ponieważ nie doszło do wyrażenia przez powoda zgody na cofnięcie skutków tego wypowiedzenia. Powód uznał w związku z tym, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 1997 r., czyli w dacie wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, a zatem powód nie miał obowiązku stawić się do pracy w Niemczech 5 listopada 1997 r., wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przez pozwaną w listopadzie 1997 r. było bezprzedmiotowe, gdyż w tym czasie stron nie łączył już stosunek pracy. Sąd Okręgowy ocenił, że oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone w piśmie z 30 czerwca 1997 r. nie doprowadziło do rozwiązania tej umowy z dniem 30 września 1997 r., skoro pismo to dotarło do powoda dopiero 11 lipca 1997 r. i dopiero z tą chwilą wywołało skutek prawny (art. 61 KC w związku z art. 300 KP), zaś umowa o pracę zawarta przez strony przewidywała trzymiesięczny okres wypowiedzenia ze skutkiem na koniec kwartału kalendarzowego. Ponieważ oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone już w trzecim kwartale (11 lipca 1997 r.), okres wypowiedzenia powinien się zakończyć dopiero z końcem czwartego kwartału, czyli 31 grudnia 1997 r. Taka interpretacja wynika z art. 49 KP. Nie ma podstaw do uznania, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 października 1997 r. stosownie do postanowień porozumienia stron zawartego 9 sierpnia 1997 r. Złożone wówczas oświadczenia woli

stron należy interpretować w kontekście ich wcześniejszych pism - pozwanej Spółki z 20 lipca 1997 r. i powoda z 28 lipca 1997 r. - stanowiących deklaracje intencji stron (art. 65 KC w związku z art. 300 KP). Porozumienie z 9 sierpnia 1997 r. przewidywało warunki, od których spełnienia strony uzależniły skutek w postaci rozwiązania w przyszłości umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód zobowiązał się, że wystąpi z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 1997 r. pod warunkiem jednak, że strona pozwana wypłaci mu wszystkie zaległe świadczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę. Świadczeń tych strona pozwana nie wypłaciła, wobec czego warunek się nie ziścił i skutek przewidziany w porozumieniu nie nastąpił. Umowa o pracę powinna łączyć strony nadal aż do upływu prawidłowo obliczonego okresu wypowiedzenia czyli do 31 grudnia 1997 r. (art. 49 KP). Strony zgodnie ustaliły, że powód wykorzysta w okresie wypowiedzenia zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy. Sąd Okręgowy ustalił, że urlop ten kończył się 4 listopada 1997 r., co oznacza, że następnego dnia powód powinien był stawić się do pracy w Niemczech, czego nie uczynił. Stanowiło to usprawiedliwioną podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co pracodawca uczynił pismem z 17 listopada 1997 r. Sąd Okręgowy ocenił, że w rozpoznawanej sprawie doszło do uzasadnionego i zgodnego z prawem rozwiązania przez pozwaną Spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP w czasie trwania okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji interes pracownika chroniony jest – zgodnie z art. 60 KP – jedynie przez możliwość żądania od pracodawcy wypłaty odszkodowania. Roszczenie o odszkodowanie jest zasadne jedynie wówczas, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia. Skoro rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia było dopuszczalne i prawidłowo dokonane, roszczenie o odszkodowanie zgłoszone przez pracownika jest nieuzasadnione.

W wyniku apelacji powoda Sąd Apelacyjny w Gdańsku zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 41.770,95 złotych (bez odsetek) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę. Co do kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy roszczeniem zgłoszonym przez powoda (54.117 złotych z ustawowymi odsetkami) i zasądzonym świadczeniem Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda. Sąd Apelacyjny podzielił

większość ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy i przyjął je za własne. Podzielił również ocenę co do tego, że umowa o pracę – wobec braku skutecznego porozumienia stron pozwalającego na odmienne ustalenie – powinna trwać do 31 grudnia 1997 r. czyli do upływu okresu wypowiedzenia przyjętego w umowie o pracę. Zgodnie z art. 49 KP nastąpiło unicastwienie nieprawidłowo określonego przez pracodawcę okresu wypowiedzenia, a umowa o pracę powinna ulec rozwiązaniu z upływem okresu wymaganego przez przepisy prawa i umowę stron. Brak jest podstaw do przyjęcia, że strony doszły do porozumienia co do skrócenia okresu wypowiedzenia i zgodnie ustaliły datę rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 września 1997 r. albo że skutecznie wyraziły wolę zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę z wypowiedzenia przez pracodawcę na porozumienie stron z ustaleniem jeszcze innego terminu zakończenia stosunku pracy. W związku z tym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (pismo strony pozwanej z 17 listopada 1997 r.) zostało złożone w czasie trwania stosunku pracy. Sąd Apelacyjny nie podzielił natomiast oceny Sądu Okręgowego co do tego, że zachowanie powoda, który nie stawiał się do pracy na kontrakcie w Niemczech w dniu 5 listopada 1997 r., nosiło cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowi nie można bowiem przypisać winy o odpowiednio wysokim stopniu natężenia („ciężkiej” winy rozumianej jako wina umyślna lub rażąco niedbalstwo), a to oznacza, że nawet jeśli powód zachował się obiektywnie bezprawnie (bez usprawiedliwienia nie przystąpił do wykonywania pracy po zakończeniu urlopu), brak wadliwości subiektywnej jego zachowania nie pozwala na uznanie, że zostały spełnione przesłanki pozwalające na rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pozwana Spółka w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnie wskazała, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 września 1997 r. Strony prowadziły negocjacje mające doprowadzić do zmiany trybu rozwiązania umowy (z wypowiedzenia na porozumienie stron) i ustalenia daty ustania stosunku pracy (przyjmując wstępnie, że nastąpi to 31 października 1997 r.). Negocjacje nie doprowadziły co prawda do tego skutku, tym niemniej powód mógł nie mieć pewności co do faktycznej daty ustania stosunku pracy i było to odczucie usprawiedliwione. Okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę sprawiły, że powodowi mogło towarzyszyć błędne mniemanie, że po 30 września 1997 r. nie był już pracownikiem pozwanej i nie musiał świadczyć pracy. Pozwana w żadnym ze swoich pism skierowanych do powoda po 11

lipca 1997 r. nie zawarła stwierdzenia, że zastosowanie prawidłowego okresu wypowiedzenia doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę dopiero w dniu 31 grudnia 1997 r. Powód składał wnioski o udzielenie mu urlopu i uzyskał zgodę na urlop do 30 września 1997 r. Po tej dacie wnioski urlopowe nie były składane, nie sposób zatem przyjąć, jak to uczynił Sąd Okręgowy, że po 30 września 1997 r., aż do 4 listopada 1997 r., powód nadal wykorzystywał urlop wypoczynkowy. Uzgodnienia stron dotyczące wykorzystania urlopu zawarte w porozumieniu z 9 sierpnia 1997 r. związane były ściśle ze zmianą trybu rozwiązania umowy o pracę i umownie ustaloną datą ustania stosunku pracy (inną od daty wynikającej z zastosowania okresu wypowiedzenia). Skoro zatem powód wycofał się z porozumienia, pozwana zaś nie wypełniła warunków tym porozumieniem przewidzianych, to porozumienie to nie zrodziło żadnych skutków, także dotyczących wykorzystania przez powoda zaległego i bieżącego urlopu. Powód powinien stawić się do pracy w Niemczech poczynając od 1 października 1997 r. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionego niestawienia się powoda do pracy nastąpiło dopiero w piśmie pozwanej z 17 listopada 1997 r. doręczonym powodowi 24 listopada 1997 r., co należy uznać za przekroczenie miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 KP. Dodatkowo działanie pozwanej jako pracodawcy stanowiło nadużycie prawa. Skoro pozwana w jednoznaczny sposób nie określiła swojego stanowiska co do terminu, do którego miała trwać umowa o pracę, rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym z winy pracownika należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ostatecznie Sąd Apelacyjny uznał, że rozwiązanie przez pozwaną w listopadzie 1997 r. umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a zatem uzasadnione jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 i 58 KP. W rozpoznawanej sprawie nie ma natomiast zastosowania art. 60 KP. Również wypowiedzenie przez pozwaną w lipcu 1997 r. umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, ponieważ wypowiedzenia dokonano w okresie urlopu powoda (czyli z naruszeniem art. 41 KP), pracodawca nie wskazał w nim przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (czym naruszył art. 30 § 4 KP), ponadto błędnie określono upływ okresu wypowiedzenia. Ostatecznie więc roszczenie powoda o odszkodowanie znajduje uzasadnienie również w treści art. 45 § 1 KP. Zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia, było niezgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów, co uzasadnia roszczenie powoda zarówno w oparciu o art. 45 § 1 KP, jak i art. 56 KP. Nie oznacza to jednak, że powód ma prawo do dwóch odszkodowań (faktycznie powód dochodził tylko jednego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, nie precyzując wyraźnie, na jakiej podstawie prawnej się go domaga). Ostatecznym oświadczeniem woli rozwiązującym stosunek pracy z powodem i powodującym znacznie dalej idące skutki było oświadczenie pozwanej z 17 listopada 1997 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, a zatem z tego tytułu należy się powodowi odszkodowanie na podstawie art. 56 i 58 KP w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z umową o pracę miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 6.500 DM, a równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia wynosi 19.500 DM. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd Apelacyjny zastosował przeliczenie marki niemieckiej na złote polskie według średniego kursu NBP z dnia 25 maja 1999 r. (a więc prawie z daty orzekania) w wysokości 1 DM = 2,1421 złotych, co dało ostatecznie zasądzoną kwotę 41.770,95 złotych.

Kasacje od wyroku Sądu Apelacyjnego wniosły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej jego apelację od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie prawa materialnego (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC) przez: 1) niezastosowanie § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) oraz 2) niezastosowanie art. 481 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP. Wskazując na tę podstawę kasacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 59.237,14 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 28 maja 1999 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu kasacji powód przedstawił (po raz pierwszy w toku całego postępowania) sposób wyliczenia dochodzonego odszkodowania, powołując się dodatkowo na przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

Pozwana Spółka zaskarżyła wyrok w części uwzględniającej apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego (a tym samym uwzględniającej powództwo) i zasądzającej od niej na rzecz powoda kwotę 41.770,95 złotych. Jako podstawę kasacji pozwana wskazała naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 KP i art. 56 KP. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i oddalenie w całości apelacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Kasacja powoda ma usprawiedliwione podstawy jedynie w tym zakresie, w jakim kwestionuje niezastosowanie przez Sąd Apelacyjny art. 481 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP. Sąd Apelacyjny faktycznie oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia powoda o zasądzenie odsetek ustawowych od odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę (poprzez oddalenie w tej części apelacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego oddalającego powództwo w całości). Takie rozstrzygnięcie o żądaniu powoda obejmującym odsetki – żądaniu zgłoszonym zarówno w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji, jak i w apelacji - narusza powołane w kasacji przepisy art. 481 § 1 i 2 KC. Odszkodowanie, dla którego podstawę prawną stanowią przepisy art. 56 i 58 KP, staje się wymagalne najpóźniej w dniu, w którym sąd orzeka wyrokiem o jego zasądzeniu. W tym dniu bowiem sąd stwierdza obowiązek wypłacenia pracownikowi tego odszkodowania – przesądza zatem kwestię istnienia długu (jednocześnie wymagalnej wierzytelności) - oraz określa wysokość odszkodowania (czyli rozmiar świadczenia). Od tej chwili, w której świadczenie odszkodowawcze stało się wymagalne, pracownik, na rzecz którego zostało ono zasądzone, może domagać się jako wierzyciel od pracodawcy jako dłużnika odsetek za czas opóźnienia w spełnieniu tego świadczenia pieniężnego. Powód wystąpił z żądaniem zasądzenia na jego rzecz obok świadczenia głównego także odsetek w ustawowej wysokości za okres od dnia wyrokowania do dnia zapłaty i żądanie to powinno zostać uwzględnione na podstawie art. 481 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP. Nawet wówczas, gdyby powód nie wystąpił z żądaniem zasądzenia odsetek za czas opóźnienia, Sąd Apelacyjny uwzględniając jego roszczenie o odszkodowanie powinien równocześnie zasądzić na jego rzecz odsetki na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 1 KPC. Wynikający z tego przepisu obowiązek orzekania ponad zgłoszone żądanie dotyczy również odsetek (por. wyrok Sądu Najwyższego z



21 lipca 1994 r., I PRN 42/94, OSNAPIUS 1994 nr 12, poz. 192). Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że dodatkowo zasądził na rzecz powoda odsetki w ustawowej wysokości od kwoty 41.770,95 złotych, zasądzonej tytułem odszkodowania, za okres od dnia 28 maja 1999 r. – czyli od daty wydania wyroku przez Sąd Apelacyjny – do dnia zapłaty, zgodnie z żądaniem zgłoszonym przez powoda w apelacji i w kasacji. Wydanie wyroku reformatoryjnego było możliwe, skoro zachodziło jedynie naruszenie prawa materialnego, a orzeczenie co do istoty nie wymagało dokonywania żadnych innych ustaleń faktycznych poza tymi, które zostały dokonane przez Sądy pierwszej i drugiej instancji.

W pozostałym zakresie kasacja powoda nie jest usprawiedliwiona. Przede wszystkim niedopuszczalne było zgłoszenie w kasacji wniosku o zasądzenie roszczenia w większym rozmiarze niż to powód określił przed sądem pierwszej instancji. Wnosił on bowiem przed sądem pierwszej instancji o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 57.114 złotych i takie samo żądanie podtrzymał w apelacji. Tymczasem we wnioskach kasacji znalazło się żądanie zasądzenia na rzecz powoda kwoty 59.237,14 złotych. Już w postępowaniu apelacyjnym możliwość zmiany żądania jest bardzo ograniczona (art. 383 KPC). W postępowaniu kasacyjnym zmiana żądania polegająca na jego rozszerzeniu jest w ogóle wykluczona. Ponadto przedstawiony w kasacji sposób wyliczenia wysokości odszkodowania – po raz pierwszy w toku postępowania – jest dotknięty błędem logicznym. Słusznie podnosi skarżący w kasacji, że do obliczenia wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (w tym odszkodowania przysługującego na podstawie art. 56 i 58 KP) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, co wynika z treści § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop określają z kolei przepisy § 14 - § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego,

ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

Sposób obliczenia wysokości odszkodowania przedstawiony w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego nie pozwala na postawienie zarzutu, że Sąd ten nie brał pod uwagę zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop i nie zastosował wskazanych wyżej przepisów obydwu rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Do sposobu wyliczenia ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wskazanego przez powoda w kasacji nie można mieć zastrzeżeń. Zastrzeżenia budzi natomiast przyjęcie, że odszkodowanie, które ma stanowić równowartość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 zdanie 1 KP), przy okresie wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące, powinno być wyliczone jako wynik pomnożenia ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez dziewięćdziesiąt dni, skoro wiadomo, że żaden miesiąc kalendarzowy nie ma trzydziestu dni roboczych, a zatem trzy miesiące kalendarzowe nie mogą mieć dziewięćdziesięciu takich dni. Jednocześnie powód wyliczył w kasacji współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za urlop w 1999 r., który wynosi około 21, co oznacza w istocie, że jeden miesiąc roboczy miał w 1999 r. dwadzieścia jeden dni (por. § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop - Dz.U. Nr 2, poz. 14). Błąd logiczny powoda polega na tym, że w swoich wyliczeniach jednocześnie przyjmuje, że miesiąc kalendarzowy miał w 1999 r. dwadzieścia jeden dni roboczych (dla obliczenia współczynnika) i trzydzieści dni roboczych (dla obliczenia odszkodowania). W ten sposób wyliczone przez niego odszkodowanie jest prawie o jedną trzecią wyższe od wyliczonego przez Sąd Apelacyjny.

Przepisy powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop) umożliwiają wyliczenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop, niezbędnego przy obliczaniu wysokości odszkodowań i wynagrodzeń, o jakich mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. (w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy), a konieczność stosowania zasad w nich zawartych ujawnia się zwłaszcza

wówczas, gdy wynagrodzenie obejmuje wiele różnych składników, które powodują, że w każdym miesiącu wysokość wynagrodzenia jest inna. W sytuacji powoda, gdy wysokość jego wynagrodzenia za pracę została ustalona w umowie o pracę w sposób sztywny na 6.500 DM miesięcznie, nie może ulegać wątpliwości, że wynagrodzenie za okres wypowiedzenia wynoszący trzy miesiące stanowiło kwotę 19.500 DM – jak to przyjął Sąd Apelacyjny – nie zaś 27.747 DM – jak to obliczył powód w kasacji. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) podstawę jego wyliczenia powinno stanowić miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę ustalone stosownie do treści § 14 - § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Z powyższych względów kasacja powoda w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania w wyższej kwocie, niż wyliczona w prawidłowy sposób przez Sąd Apelacyjny, podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

2. Kasacja strony pozwanej nie ma usprawiedliwionych podstaw. Przede wszystkim wskazać należy, że skoro kasacja ta nie została oparta na podstawie wskazanej w art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC (nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania), to ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Apelacyjny są wiążące w postępowaniu kasacyjnym a ocena prawidłowości zastosowania prawa materialnego musi być odniesiona do ustalonego stanu faktycznego, który traktuje się jako ustalony niewadliwie. Dotyczy to również ustaleń odnoszących się do stanu świadomości powoda w kontekście oceny, czy możliwe było przypisanie mu winy (w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) w związku z nieusprawiedliwionym niestawieniem się do pracy na kontrakcie w Niemczech po zakończeniu udzielonego mu urlopu wypoczynkowego, w tym zwłaszcza stanu świadomości powoda co do daty rozwiązania umowy o pracę. Kasacja nie podważa skutecznie ustaleń Sądu Apelacyjnego co do tego, że w piśmie wypowiedzianym powodowi umowę o pracę strona pozwana wskazała jako datę rozwiązania umowy dzień 30 września 1997 r. i nigdy później w swoich oświadczeniach daty tej nie skorygowała, a także co do tego, że w porozumieniu z 9 sierpnia 1997 r. strony ustaliły, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu za porozumieniem stron w dniu 31 października 1997 r. Istniały zatem podstawy do dokonania

przez Sąd Apelacyjny oceny, że powód mógł mieć wątpliwości co do tego, do kiedy łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy. W skomplikowanej sytuacji faktycznej i prawnej, w toku trwającego procesu sądowego o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przy podejmowanych przez strony próbach ugodowego rozwiązania sporu, w czasie których padały ze strony pozwanej różne oświadczenia co do relacji prawnych między stronami, powód jako pracownik mógł nie być pewien swojej sytuacji prawnej. Do obowiązków pozwanej jako pracodawcy należało zatem powiadomienie powoda, czy i kiedy ma się stawić do pracy po zakończeniu urlopu. Pracodawca powinien dbać o interesy pracownika, w tym informować go o jego obowiązkach, jeżeli istnieje uzasadniona niepewność co do zakresu tych obowiązków.

Wywody strony pozwanej podważające ustalenia faktyczne Sądu Apelacyjnego, a zwłaszcza służące uzasadnieniu postawionej w kasacji tezy, że wyrok tego Sądu jest sprzeczny z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, sam Sąd zaś dokonał oceny tego materiału w sposób dowolny, są pozbawione doniosłości wobec braku oparcia kasacji na podstawie naruszenia przepisów postępowania. Ustalenia faktyczne i ocena materiału dowodowego mogą być zakwestionowane w kasacji wyłącznie poprzez postawienie zaskarżonemu nią wyrokowi - w ramach podstawy kasacyjnej wskazanej w art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC – zarzutów dotyczących naruszenia konkretnych przepisów postępowania. Skoro kasacja pozwanej tego nie czyni, wszelkie zawarte w niej rozważania kwestionujące ustalenia faktyczne są bezskuteczne.

Kasacja nie odnosi się w istocie rzeczy do podstawowej kwestii, a mianowicie do dokonanej przez Sąd Apelacyjny oceny prawnej zachowania powoda, w szczególności oceny dotyczącej tego, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny odbyło się z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Kasacja nie zawiera bowiem zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP. Ocena Sądu Apelacyjnego dotycząca braku po stronie powoda świadomości naruszenia obowiązku stawienia się do pracy w Niemczech w dniu 4 listopada 1997 r. i zamiaru naruszenia tego obowiązku, a w związku z tym braku możliwości przypisania powodowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, nie została w kasacji skutecznie podważona ze względu na samą konstrukcję zarzutów objętych podstawą kasacyjną wskazaną przez stronę skarżącą. W odniesieniu do dokonanych ustaleń faktycznych należy podzielić ocenę Sądu Apelacyjnego, że powodowi nie można było przypisać obowiązku ustalania, kiedy powinien stawić się do

pracy w Niemczech, skoro według swojego wewnętrznego przekonania (usprawiedliwionego okolicznościami) uważał, że po 30 września 1997 r. nie łączył go już z pozwaną stosunek pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 56 KP. W sytuacji, gdy Sąd Apelacyjny ocenił, iż nie istniały przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, bo jego zachowaniu nie można było przypisać cech rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP, zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 KP nie może być ocenione jako orzeczenie naruszające ten przepis, skoro z powodem bezpodstawnie rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP jest również nieuzasadniony, ponieważ ostatecznie Sąd Apelacyjny zasądził na rzecz powoda odszkodowanie nie na podstawie art. 45 § 1 KP, choć rzeczywiście rozważał jego zastosowanie, lecz na podstawie art. 56 i 58 KP, co wyraźnie wynika z końcowej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny nie zastosował zatem art. 45 § 1 KP, co oznacza, że bezpodstawnie kasacja zarzuca, iż Sąd ten zasądził odszkodowanie łącznie na mocy dwóch przepisów – art. 45 § 1 KP i art. 58 KP – choć dotyczą one innych stanów faktycznych. Właśnie z tej przyczyny, że niemożliwe było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania łącznie na obydwu tych podstawach prawnych, a ponadto niemożliwe było zasądzenie dwóch odszkodowań oddzielnie na każdej z tych podstaw (powód występował zresztą tylko o jedno odszkodowanie nie precyzując przy tym jego podstawy prawnej), Sąd Apelacyjny dokonał wyboru podstawy prawnej uwzględnionego roszczenia, wskazując na przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Był to wybór prawidłowy.

Z powyższych względów kasacja strony pozwanej podlegała w całości oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

O kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym orzeczono na podstawie art. 100 KPC.

=====