

**Wyrok z dnia 23 sierpnia 2005 r.**

**I PK 20/05**

**Wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Do odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 k.p.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Krystyna Bednarczyk, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2005 r. sprawy z powództwa Piotra Ś. przeciwko „G.” Spółce z o.o. w Z. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 15 września 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 7 kwietnia 2004 r. [...] zasądził od pozwanej „G.” Spółki z o.o. w Z. na rzecz powoda Piotra Ś. kwotę 11.071 zł z odsetkami tytułem odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., oddalając powództwo o odszkodowanie w części dotyczącej kwoty 22.142 zł, ponadto zasądził kwotę 951,84 zł tytułem skapitalizowanych odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za marzec 2001 r. i ekwiwalentu za urlop, a w pozostałej części postępowanie umorzył w związku z cofnięciem pozwu.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 1999 r. do 30 kwietnia 2001 r., ostatnio na stanowisku dyrektora logistyki p.o. dyrektora do spraw zakupów. W dniu 26 lutego 2001 r. powód rozwiązał umowę o pracę za trzymiesięcznym wypo-

wiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 maja 2001 r. W związku z niewypłaceniem mu przez pozwaną Spółkę wynagrodzenia za marzec 2001 r., w dniu 30 kwietnia 2001 r. powód złożył pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Wynagrodzenie za pracę za marzec 2001 r. zostało wypłacone powodowi 12 czerwca 2001 r. (już po wniesieniu pozwu), a ekwiwalent za urlop - 8 czerwca 2001 r.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że roszczenia powoda są częściowo uzasadnione. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy wskazał, że terminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a uchybienie temu obowiązkowi uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Ponieważ powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za marzec 2001 r. w terminie, który upływał 10 kwietnia 2001 r., miał on prawo rozwiązać umowę o pracę w tym trybie. Strona pozwana nawet nie uprawdopodobniła okoliczności, z których mogłoby wynikać, że nieterminowa wypłata wynagrodzenia była zawiniona przez powoda, a tylko w takim wypadku roszczenie powoda o odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. byłoby bezzasadne.

Oceniając zasadność roszczenia o odszkodowanie (powód domagał się z tego tytułu kwoty 33.213 zł stanowiącej równowartość wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia) Sąd pierwszej instancji przyjął, że chociaż w przepisie art. 55 § 1<sup>1</sup> zdanie drugie k.p. brak jest rozwiązania analogicznego do tego, jakie przewiduje przepis art. 60 k.p., umieszczony w oddziale Kodeksu pracy normującym uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest jednak zastosowanie do roszczeń pracownika w razie rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 60 k.p. „na zasadzie analogii”. W ocenie Sądu, z analizy przepisów dotyczących uprawnień pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że zamiarem ustawodawcy było przyznanie pracownikowi „wyższych roszczeń” w sytuacji, gdy umowa ulega rozwiązaniu w wyniku czynności podjętych przez pracodawcę. W tej sytuacji należało przyjąć, że uprawnienia pracownika, który sam rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w okresie wypowiedzenia, nie mogą być „większe” niż uprawnienia pracownika, z którym bez wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia, umowę rozwiązał pracodawca. Powołując

się na wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), Sąd stwierdził, że przedstawiona analogia jest w pełni dopuszczalna. Ponieważ umowa o pracę została przez powoda rozwiązana miesiąc przed upływem okresu wypowiedzenia, Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 11.071 zł, oddalając powództwo w pozostałej części - co do kwoty 22.142 zł.

Wyrok Sądu Okręgowego - w części oddalającej jego powództwo o odszkodowanie - zaskarżył apelacją powód, wnosząc o jego zmianę przez zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej dalszej kwoty 22.142 zł z ustawowymi odsetkami od 7 czerwca 2001 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o jego uchylenie w części zaskarżonej i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Skarżący zarzucił, iż Sąd Okręgowy błędnie zastosował w drodze analogii przepis art. 60 k.p., podczas gdy z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika, że jeżeli pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a ten w przypadku powoda wynosił trzy miesiące. Zdaniem skarżącego, przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest jednoznaczny - w zdaniu drugim przewiduje dla pracownika odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Gdyby wolą ustawodawcy faktycznie było ograniczenie uprawnień pracownika do odszkodowania w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia następuje w okresie wypowiedzenia, z całą pewnością ujawniłby tę wolę, jeżeli nie bezpośrednio w art. 55 k.p., to przynajmniej przez umieszczenie w oddziale dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (oddział 5) przepisu nakazującego odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących roszczeń pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, znajdujących się następnym oddziale (oddział 6). Tymczasem ustawodawca w art. 55 § 3 k.p. przewidział, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych między innymi w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, a więc nie skutki, jakie ustawa wiąże z niezgodnym z prawem rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem skarżącego, w przypadku jasno sformułowanego przepisu nie można stosować analogii do innych przepisów. Powód zwrócił uwagę, że powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok

Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, dotyczył sytuacji, co do której brak było w Kodeksie pracy odpowiednich przepisów, a ponadto wyrok ten był korzystny dla pracownika. Skarżący powołał się również na przewidzianą w Kodeksie pracy zasadę ochrony uprawnień pracowniczych, wyrażającą się przede wszystkim w funkcji ochronnej prawa pracy.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 15 września 2004 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego. Sąd drugiej instancji i stwierdził, że podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - oraz argumentacja przytoczona na jego poparcie nie zasługują na uwzględnienie. Umowa o pracę może być rozwiązana w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia przez obie strony, a więc zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Z przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, prawo pracownika do odszkodowania nie ma jednak charakteru absolutnego i nie jest automatycznie powiązane z oświadczeniem pracownika, bowiem musi on wykazać, że ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków faktycznie miało miejsce. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę wskazana przez powoda uzasadniała zakwalifikowanie jej jako ciężkiego naruszenia przez pozwaną podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takiej sytuacji powodowi przysługuje odszkodowanie, które jest należne z uwagi na przedwczesne zerwanie stosunku pracy z winy drugiej strony. Sąd Apelacyjny zwrócił jednak uwagę, że w przedmiotowej sprawie jest niesporne, iż stosunek pracy między stronami uległby rozwiązaniu z dniem 31 maja 2001 r. w wyniku dokonania wypowiedzenia przez powoda - a zatem z inicjatywy powoda, który 26 lutego 2001 r. wypowiedział umowę o pracę. W trakcie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powód rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z dniem 30 kwietnia 2001 r., a więc jedynie miesiąc przed upływem okresu wypowiedzenia. W tej sytuacji brak jest, zdaniem Sądu Apelacyjnego, podstaw do uznania zasadności żądania pozwu „za okres po rozwiązaniu stosunku pracy, który nastąpiłby na wniosek powoda motywowany in-

nymi przyczynami niż naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków”. Odszkodowanie to zatem nie może przekraczać wynagrodzenia, jakie powód utracił za okres do końca trwania umowy o pracę. W ocenie Sądu Apelacyjnego, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego byłoby stawianie pracownika, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trakcie dokonanego przez siebie samego wypowiedzenia, w sytuacji lepszej niż sytuacja pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trakcie wypowiedzenia (art. 8 k.p. w związku z art. 60 k.p.). Żądanie przez powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia Sąd ocenił jako nadużycie prawa podmiotowego, a dokładniej - jako zachowanie, które co prawda formalnie mieści się w ramach przyznanej mu przez prawo w znaczeniu przedmiotowym możliwości, ale jednocześnie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego mu prawa oraz z zasadami współżycia społecznego. Zdaniem Sądu, wbrew wywodom skarżącego, wysokość przyznanego mu przez Sąd Okręgowy odszkodowania nie niweczy skutków, o których mowa w art. 55 § 3 k.p.

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając ten wyrok w całości. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 60 k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji powoda, art. 390 § 1 k.p.c., przez nieprzedstawienie Sądowi Najwyższemu pytania prawnego odnośnie do zagadnienia budzącego poważne wątpliwości, a także art. 100 k.p.c., przez błędne rozdzielenie między stronami kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji skarżący wskazał występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne dotyczące zastosowania do jednoznacznej regulacji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - stanowiącego, że w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, w związku z czym przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - w drodze analogii art. 60 k.p., przesądzającego o tym, że w rzeczywistości odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Skarżący podniósł, że wobec braku odpowiednich przepisów na ten temat w Kodeksie pracy, braku jakiegokolwiek wykładni przyznającej słuszność takiemu rozumowaniu, braku orzeczeń Sądu Najwyższego w tym zakresie, istnieje potrzeba dokonania

wiążącej wykładni tych przepisów w celu ujednoczenia orzecznictwa sądów i tym samym usunięcia stanu nierówności jednostek wobec prawa. Skarżący podniósł, że z wyroku Sądu Apelacyjnego wynika, iż chociaż przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest jednoznaczny i stanowi, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jednak tak naprawdę (poprzez zastosowanie w drodze analogii art. 60 k.p.) oznacza on, iż odszkodowanie to przysługuje za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Przedstawiona w zaskarżonym wyroku wykładnia powołanych wyżej przepisów jest po pierwsze - całkowicie niekorzystna dla pracownika, po wtóre - stanowi istotną zmianę przysługujących pracownikowi praw podmiotowych, wyrażonych wprost w przepisach Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że Sąd Apelacyjny błędnie zakwalifikował żądanie powoda jako nadużycie prawa podmiotowego sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego nie mogą być traktowane jako sposób ukształtowania prawa (powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa) poprzez zastosowanie art. 8 k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy, chociaż podniesione w niej zarzuty mają niejednakową doniosłość.

I. Przede wszystkim uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z nieprawidłowym zastosowaniem przez Sąd Apelacyjny do sytuacji pracownika opisanej w tym przepisie konstrukcji przewidzianej w art. 60 k.p. z powołaniem się na zasady współżycia społecznego i nadużycie prawa podmiotowego.

Pierwszy z wymienionych przepisów (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni. Drugi natomiast (art. 60 k.p.) przewiduje, że jeżeli pracodawca rozwiązał

umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie; odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Stosując do sytuacji powoda art. 60 k.p. (Sąd Okręgowy - „przez analogię”, Sąd Apelacyjny z kolei z powołaniem się na zasady współżycia społecznego - w związku z art. 8 k.p.), Sądy obu instancji przyjęły, że odszkodowanie należne powodowi w oparciu o art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie może przekraczać wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. A ponieważ powód w chwili rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia znajdował się w okresie wypowiedzenia i do upływu tego okresu brakowało jeszcze tylko miesiąca, Sądy uznały za uzasadnione roszczenie o zasądzenie odszkodowania tylko za brakujący do upływu okresu wypowiedzenia miesiąc, nie zaś za trzy miesiące, jak nakazywałby to art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., ze względu na to, że okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił trzy miesiące.

Powód zakwestionował w apelacji nieprawidłowe i bezpodstawne zastosowanie do jego sytuacji faktycznej i prawnej - powstałej po złożeniu przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia po wcześniejszym dokonaniu przez niego wypowiedzenia i w czasie upływającego okresu wypowiedzenia - art. 60 k.p. Sąd Okręgowy wyraźnie wskazał, że art. 60 k.p. znajduje zastosowanie w takim przypadku na zasadzie analogii. Sąd Apelacyjny nie odniósł się wprost do zarzutów powoda zawartych w apelacji kwestionujących ten sposób (*per analogiam*) stosowania prawa (innego przepisu, regulującego zupełnie inną sytuację), w przypadku jednoznacznej i wyraźnej regulacji skutków rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, zaczął natomiast poszukiwać argumentów za ograniczeniem przysługującego powodowi - na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. - odszkodowania w konstrukcji nadużycia prawa i sprzeczności jego żądania z zasadami współżycia społecznego.

Wywód prawny Sądu Apelacyjnego nie jest jednoznaczny. Można bowiem przyjąć, że Sąd ten podzielił pogląd Sądu Okręgowego co do możliwości (konieczności) zastosowania do sytuacji powoda przez analogię art. 60 k.p., skoro apelację oddalił, nie odnosząc się wprost do zawartych w niej zarzutów, kwestionujących stosowanie przez analogię do sytuacji jednoznacznie uregulowanej w prawie stanowionym jakiegoś innego przepisu dotyczącego zdecydowanie odmiennej sytuacji. Można też jednak przyjąć, że Sąd Apelacyjny odrzucił koncepcję Sądu Okręgowego o odpo-

wiednim stosowaniu art. 60 k.p., a powołanie się na ten przepis posłużyło jedynie do ustalenia, jakie odszkodowanie (w jakiej wysokości) nie będzie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, przy jednoczesnym uznaniu żądania powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (w związku z przysługującym mu trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia) za nadużycie prawa podmiotowego. Tak należy - jak się wydaje - rozumieć powołanie w podstawie prawnej rozstrzygnięcia art. 8 k.p. w związku z art. 60 k.p.

Obydwie koncepcje Sądów orzekających w sprawie nie zostały w wystarczający i przekonywający sposób uzasadnione. Stosowanie przez analogię określonego przepisu do innej sytuacji niż w nim opisana wchodzi w grę wówczas, gdy podlegająca ocenie sytuacja nie jest w wystarczającym stopniu uregulowana. Stosowanie przepisów *per analogiam* ma wypełnić wówczas lukę w prawie. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest jednoznaczny w swojej treści - w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w następstwie dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie przysługuje w określonej w tym przepisie wysokości. Jest to rozwiązanie ustawowe charakterystyczne dla prawa pracy - w wielu przypadkach Kodeks pracy przewiduje odszkodowanie w zryczałtowanej wysokości jako sankcję za naruszenie prawa przez jedną ze stron stosunku pracy. Zryczałtowana wysokość odszkodowania pozwala uniknąć prowadzenia postępowania (przede wszystkim dowodowego) mającego na celu ustalenie rzeczywistego rozmiaru szkody. Jest też swoistą sankcją dla tej strony stosunku pracy, która dopuszcza się naruszeń prawa. Zryczałtowane odszkodowanie należy się bowiem drugiej stronie stosunku pracy niezależnie od tego, czy szkoda w ogóle powstała. Wysokość odszkodowania odniesiona jest formalnie do wysokości wynagrodzenia - na przykład za okres wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak, że odszkodowanie przysługuje za okres wypowiedzenia w tym znaczeniu, że każdy mijający dzień okresu wypowiedzenia automatycznie zmniejsza wysokość należnego odszkodowania (jak to przewidziano wyraźnie w art. 60 k.p.).

Dlatego błędny jest argument Sądu Apelacyjnego, że brak jest podstaw do uznania zasadności żądania powoda "za okres po rozwiązaniu stosunku pracy". Powołując się na taki argument Sąd Apelacyjny utożsamiał odszkodowanie (dla którego okres wypowiedzenia - art. 36 k.p. - ma znaczenie jedynie dla celów ustalenia jego



wysokości) z wynagrodzeniem za pracę należnym za okres świadczenia pracy albo za okres wypowiedzenia nawet bez świadczenia pracy. Teza, zgodnie z którą odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie może przekraczać wynagrodzenia, jakie powód utracił do końca trwania umowy o pracę, dowodzi że Sąd Apelacyjny utożsamiał odszkodowanie (w zryczałtowanej wysokości odniesionej do wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia) z wynagrodzeniem za pracę za okres do czasu trwania umowy o pracę. Tymczasem, odszkodowanie to ma nie tylko zrekompensować pracownikowi utratę pracy, lecz także stanowić swoistą sankcję (dolegliwość finansową) dla pracodawcy za naruszenie praw pracownika, a ściślej za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. W tej ostatniej funkcji występuje bez względu na czas trwania umowy o pracę (czas pozostały do upływu okresu wypowiedzenia).

Nie bez znaczenia jest podnoszony w kasacji argument, że w oddziale regulującym „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” (oddział 5), w którym ulokowany jest art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., brak jest analogicznego rozwiązania jak przewidziane w art. 60 k.p. umieszczonym w oddziale „uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia” (oddział 6). Regulacja art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest jednoznaczna, a gdyby wolą ustawodawcy było ograniczenie uprawnień do odszkodowania pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia, w sytuacji rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, zapewne zawarłby w oddziale 5 przepis pozwalający na ograniczenie tych uprawnień albo pozwalający (nakazujący) odpowiednie stosowanie w takim przypadku przepisów dotyczących roszczeń pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym art. 60 k.p.

Wreszcie błędne jest stanowisko Sądu Apelacyjnego, że sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest w każdej sytuacji - bez indywidualizacji związanej z oceną okoliczności konkretnego przypadku - domaganie się przez pracownika, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trakcie dokonanego przez siebie wypowiedzenia, odszkodowania „za okres po rozwiązaniu stosunku pracy”, czyli w wysokości przekraczającej wynagrodzenie utracone za okres do końca trwania umowy o pracę, z powołaniem się na art. 8 k.p. w związku z art. 60 k.p. Nie wiadomo bowiem, bo nie wynika to z wywodów Sądu Apelacyjnego, dlaczego sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (i jakimi zasadami) miałyby być „stawianie pra-

cownika, który rozwiązał umowę bez wypowiedzenia w trakcie dokonanego przez niego wypowiedzenia, w sytuacji lepszej niż pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trakcie wypowiedzenia”. Odmiennie traktowanie przez prawodawcę pracowników (szerzej - podmiotów prawa) znajdujących się w odmiennych sytuacjach faktycznych, nie jest wystarczającym argumentem za dokonywaniem korekty rozwiązań ustawowych z zastosowaniem konstrukcji nadużycia prawa. Konstrukcję tę można stosować wówczas, gdy uprawnienie przyznane przez prawo stanowione jest niewątpliwe, jednak uwzględnienie tego roszczenia w konkretnych okolicznościach faktycznych nie dałoby się pogodzić z zasadami współżycia społecznego, na przykład ze względu na zachowanie, postępowanie, działanie lub zaniechanie podmiotu uprawnionego. Rolą klauzuli generalnej nadużycia prawa (korzystania z prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego) jest korygowanie rygoryzmu prawa w konkretnych okolicznościach przedmiotowych lub podmiotowych.

Sąd Apelacyjny dokonał tymczasem generalnej korekty rozwiązania ustawowego, kwestionując co do zasady jego słuszność (sprawiedliwość) z powołaniem się na to, że w podobnej (analogicznej) sytuacji pracownikowi nie należy się odszkodowanie w pełnej wysokości za cały okres wypowiedzenia, lecz jedynie w wysokości wynagrodzenia za czas do końca okresu wypowiedzenia. Jest to w istocie krytyka przyjętych w prawie pracy (Kodeksie pracy) *de lege lata* rozwiązań ustawowych. Odmiennie traktowanie przez ustawodawcę obu kategorii pracowników - tego, który sam swoją czynnością rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trakcie biegu dokonanego przez siebie wcześniej wypowiedzenia, oraz tego, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia - polegające na tym, że zgodnie z regulacją prawną pierwszy otrzymuje odszkodowanie Nielimitowane czasem, jaki pozostał jeszcze do zakończenia stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia, a drugi otrzymuje odszkodowanie limitowane - może być traktowane jako nieuzasadnione z przyczyn aksjologicznych, jednak nie temu służy stosowanie klauzul generalnych.

W doktrynie i judykaturze dominuje teoria tzw. zewnętrznego stosowania klauzul generalnych, zgodnie z którą zastosowanie klauzuli generalnej związanej z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. na gruncie prawa pracy) nie prowadzi do utraty prawa podmiotowego przyznanego określoną normą prawną, lecz jedynie po-

zbawia to prawo podmiotowe ochrony w indywidualnym przypadku. Oznacza to, że jeżeli sąd oddał powództwo stosując klauzulę generalną zasad współżycia społecznego, to daje przez to wyraz stanowisku, że wszystkie inne normy prawne dają podstawy do uwzględnienia powództwa, a jedynie zastosowanie art. 8 k.p. decyduje o pozbawieniu ochrony prawa podmiotowego. Ocena musi być zatem odniesiona każdorazowo do indywidualnej sytuacji powoda domagającego się ochrony. W rozpoznawanej sprawie nie doszło do takiej indywidualnej oceny sytuacji powoda (faktycznej i prawnej), co nie pozwala na zaakceptowanie generalnego - odniesionego do każdorazowej sytuacji pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia - poglądu Sądu Apelacyjnego o przysługiwaniu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia tylko za czas do końca okresu wypowiedzenia. Nie można wykluczyć, że indywidualna sytuacja powoda - okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia przez niego umowy o pracę, a następnie do rozwiązania bez wypowiedzenia tej umowy w czasie okresu wypowiedzenia - mogą doprowadzić do wniosku o sprzeczności jego roszczenia z zasadami współżycia społecznego, jednak nie dlatego, że domaga się wynagrodzenia „za okres po rozwiązaniu stosunku pracy, który nastąpiłby na wniosek powoda motywowany innymi przyczynami niż naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków”, i nie dlatego, że „odszkodowanie to nie może przekraczać wynagrodzenia, jakie powód utracił za okres do końca trwania umowy o pracę”.

Należy w związku z tym podzielić stanowisko skarżącego prezentowane w uzasadnieniu kasacji, zgodnie z którym klauzule generalne - w tym zasady współżycia społecznego - służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego. Tymczasem, w zaskarżonym orzeczeniu Sąd Apelacyjny dokonał - z powołaniem się na art. 8 k.p. w związku z art. 60 k.p. - ukształtowania przyznanego powodowi prawa podmiotowego, zmieniając w istotny sposób jego treść przez ograniczenie tego prawa wywodzone z art. 60 k.p.

W piśmie procesowym dołączonym do akt sprawy już po rozpoznaniu kasacji przez Sąd Najwyższy pełnomocnik strony pozwanej wyraził zapatrywanie, że w podstawach kasacji powoda nie wskazano na naruszenie przepisu art. 8 k.p., który to przepis - jak wynika wyraźnie z uzasadnienia zaskarżonego wyroku - został zastosowany przez Sąd Apelacyjny. W związku z tym - zdaniem pełnomocnika strony pozwanej - nie było możliwości badania przez Sąd Najwyższy prawidłowości zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Poglądu tego nie można podzielić. Wywody dotyczące zastosowania przez Sąd Apelacyjny art. 8 k.p. zawarte w uzasadnieniu kasacji można zinterpretować jako zarzut naruszenia art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w związku z niewłaściwym zastosowaniem art. 8 k.p. W uzasadnieniu kasacji wyraźnie wskazano na nieuzasadniony pogląd Sądu Apelacyjnego, że żądanie powoda stanowi nadużycie prawa podmiotowego, oraz przedstawiono uargumentowany prawniczo wywód, dlaczego - zdaniem skarżącego - zasady współżycia społecznego nie mogą być traktowane jako „sposób ukształtowania prawa”. Było to wystarczające do zajęcia się przez Sąd Najwyższy - w granicach kasacji i w ramach skonstruowanych jako jej podstawa zarzutów naruszenia prawa materialnego - kwestią prawidłowości dokonanej przez Sąd Apelacyjny modyfikacji przysługującego powodowi prawa podmiotowego przez odwołanie się do konstrukcji nadużycia prawa w związku ze sprzecznością przysługującego mu roszczenia (o odszkodowanie odpowiadające wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia) z bliżej niesprecyzowanymi zasadami współżycia społecznego.

II. Nie są natomiast uzasadnione zarzuty kasacji konstruujące jej procesową podstawę (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c.), dotyczące naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., art. 390 § 1 k.p.c. i art. 100 k.p.c. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Drugi natomiast przewiduje, że jeżeli przy rozpoznawaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, odraczając rozpoznanie sprawy; Sąd Najwyższy władny jest przejąć sprawę do rozpoznania albo przekazać zagadnienie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu.

Nieodniesienie się przez Sąd drugiej instancji do wszystkich zarzutów (argumentów prawnych) skarżącego podniesionych w apelacji może być potraktowane ewentualnie jako wada konstrukcyjna uzasadnienia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), nie świadczy jednak o nierozpoznaniu sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny podzielił pogląd prawny Sądu Okręgowego co do tego, że odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przysługuje powodowi jedynie za czas do upływu okresu wypowiedzenia, stwierdzając, że po pierwsze - „brak podstaw do uznania zasadności żądania pozwu za okres po rozwiązaniu stosunku pracy, który nastąpiłby na wniosek powoda motywowany innymi

przyczynami niż naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków”, po drugie - „odszkodowanie nie może przekraczać wynagrodzenia, jakie powód utracił za okres do końca trwania umowy o pracę”. W tym mieściła się istota sprawy rozpoznawanej w postępowaniu apelacyjnym. Wyrażając swoje stanowisko Sąd Apelacyjny użył przy tym odmiennej argumentacji prawnej niż Sąd Okręgowy. Sąd pierwszej instancji położył nacisk na zastosowanie przez analogię do roszczeń powoda art. 60 k.p., Sąd drugiej instancji z kolei na sprzeczność roszczeń powoda z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), ale ten odmienny punkt widzenia nie oznaczał nierozpoznania sprawy w granicach apelacji lub wyjścia poza granice zaskarżenia apelacyjnego. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem ustalony stan faktyczny (art. 382 k.p.c.) pod kątem określonych norm prawa materialnego (dokonuje subsumcji) autonomicznie w stosunku do ocen dokonanych przez sąd pierwszej instancji, a także autonomicznie w stosunku do zarzutów apelacji. To do sądu należy bowiem stosowanie prawa materialnego.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 390 § 1 k.p.c. Przepis ten nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku zwrócenia się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, nawet gdy zagadnienie to budzi poważne wątpliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2000 r., I PKN 10/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 156). Z przepisu tego wynika, że decyzja w sprawie przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego zależy od oceny sądu drugiej instancji - sąd ten nie ma obowiązku zwrócenia się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym, jeśli nie ma wątpliwości. Sąd Apelacyjny wątpliwości interpretacyjnych nie miał, dlatego nie miał obowiązku przedstawienia zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. O wystąpieniu z zagadnieniem prawnym w trybie art. 390 § 1 k.p.c. nie decydują same przez się ani praktyczna doniosłość podniesionego w nim problemu, ani też odnotowane rozbieżności w jego rozwiązywaniu w doktrynie czy w orzecznictwie innych sądów, lecz to czy sąd drugiej instancji sam ma rzeczywiste wątpliwości co do sposobu jego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 lipca 1998 r., III CZP 24/98, LEX nr 50682). Stanowisko sądu drugiej instancji o nieskorzystaniu z prawa do przedstawienia zagadnienia prawnego Sądowi Najwyższemu (art. 390 § 1 k.p.c.) nie podlega kontroli instancyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 listopada 1998 r., III CZ 122/98, Prokuratura i Prawo 1999 nr 9, s. 36).

Zarzut naruszenia art. 100 k.p.c. jest chybiony. Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone; sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd drugiej instancji nie stosował tego przepisu, a o kosztach postępowania apelacyjnego (o zwrocie kosztów postępowania apelacyjnego stronie wygrywającej) orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., co wyraźnie wynika z ostatniego zdania uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Ten sposób rozstrzygnięcia o kosztach procesu był oczywisty, skoro powód w całości przegrał postępowanie apelacyjne - jego apelacja od wyroku Sądu Okręgowego została w całości oddalona. Sposób rozstrzygnięcia o kosztach procesu przed Sądem pierwszej instancji, a ściślej sposób zastosowania przez Sąd pierwszej instancji art. 100 k.p.c., uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Kasacja jest środkiem odwoławczym od wyroków sądów drugiej instancji. Nie służy kwestionowaniu przez skarżącego ani kontroli przez Sąd Najwyższy sposobu orzeczenia o kosztach procesu przez sąd pierwszej instancji. Rozstrzygnięcie o kosztach nie jest materią „wyrokową” (art. 394 § 1 pkt 9 k.p.c.), co oznacza, że podlega kontroli tylko przez jedną wyższą instancję. Kontroli Sądu Najwyższego podlega jedynie sposób rozstrzygnięcia o kosztach procesu przez sąd drugiej instancji.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.

=====