



Sygn. akt I PK 48/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa S. L.

przeciwko M. Wyższej Szkole E. w [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lipca 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 23 kwietnia 2008 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2005 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. w sprawie z powództwa S. L. przeciwko M. Wyższej Szkole E. o przywrócenie do pracy, odszkodowanie i wynagrodzenie oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, zasądził od pozwanej na rzecz powoda następujące kwoty: 800.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, 75.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 18.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 października 2003 r. do dnia zapłaty, 18.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 listopada 2003 r. oraz 12.225 zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 grudnia 2003 r. tytułem dodatku funkcyjnego, oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.300 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana jest niepaństwową szkołą wyższą, którą w lipcu 1995 r. założyło E. Centrum Edukacji E. Spółka z o.o. (dalej Spółka). Wspólnikami założyciela pozwanej uczelni byli A. K., L. K., W. Z., S. B. oraz powód. Powód był pierwszym rektorem pozwanej. Uchwałą z dnia 7 sierpnia 1995 r. zdecydowano o zatrudnieniu go na stanowisku profesora zwyczajnego, przy czym podstawą zatrudnienia była umowa o pracę z dnia 7 sierpnia 1995 r. zawarta na czas nieokreślony pomiędzy powodem a Spółką, reprezentowaną przez wiceprezesa zarządu A. P. i członka zarządu A. K.. Powód pełnił również funkcję prezesa zarządu Spółki od chwili jej założenia. Zgodnie z umową Spółki do jej reprezentowania było wymagane współdziałanie dwóch członków zarządu. Powoda łączyły więzi koleżeńskie z A. K. oraz W. Z. - wiceprezesem zarządu Spółki powołanym w miejsce A. P.. Często zdarzało się, że - pomimo dwuosobowej reprezentacji Spółki - zarząd upoważniał W. Z. do jednoosobowego załatwiania spraw formalnych i podpisywania dokumentów za Spółkę. Zarząd ustalił, że umowy o pracę powoda jako rektora pozwanej będzie w imieniu Spółki podpisywał W. Z.. W dniu 1 października 1995 r. pomiędzy powodem, a pozwaną została zawarta

umowa o pracę na czas określony do 30 września 1996 r. Z dniem jej podpisania traciła moc poprzednia umowa z dnia 7 sierpnia 1995 r. W dniu 5 sierpnia 1996 r. powód został powołany na stanowisko rektora pozwanej na okres od dnia 7 sierpnia 1996 r. do dnia 31 sierpnia 1999 r., zaś 30 września 1996 r. pomiędzy powodem, a pozwaną zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony. Takie same umowy zawarto 1 października 1997 r. oraz 1 października 2000 r. Te umowy z powodem podpisywał W. Z., co wynikało z ustaleń zarządu Spółki. Zgromadzenie wspólników Spółki w dniu 20 grudnia 2001 r. wybrało powoda na stanowisko rektora pozwanej na następną kadencję rozpoczynającą się z dniem 1 września 2002 r. i upoważniło W. Z. do zawarcia z powodem umowy o pracę. W dniu 24 stycznia 2002 r. umowa ta została zawarta na czas określony od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2006 r. Na jej podstawie powód został zatrudniony na stanowisku rektora pozwanej za wynagrodzeniem zasadniczym 25.000 złotych brutto miesięcznie. Strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy oraz ustaliły, że może zostać ona rozwiązana przed upływem czasu, na jaki została zawarta, jedynie za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia w przypadkach określonych przepisami prawa pracy. A. K. zwrócił uwagę na liczne błędy, którymi dotknięta była umowa o pracę z dnia 24 stycznia 2002 r., podnosząc między innymi, że wynagrodzenie powoda nie było rozbite na kwotę wynagrodzenia zasadniczego i dodatek funkcyjny, zaś umowę zawarto na kadencję czteroletnią, mimo że ówczesnie obowiązujący statut pozwanej przewidywał trzyletnią kadencję rektora. Za zgodą W. Z. i powoda, A. K. przygotował nową umowę o pracę, eliminując z jej tekstu te błędy. Na przełomie 2002 r. i 2003 r. A. K. wraz z powodem odwiedzili chorego W. Z. w jego mieszkaniu i przy okazji przedłożyli mu do podpisania przygotowany przez A. K. projekt umowy. W. Z. podpisał projekt, będąc w pełni świadomy tej czynności. Umowa ta została antydatowana na dzień 3 czerwca 2002 r. Umowa nie zawierała klauzuli o przysługującym powodowi odszkodowaniu na wypadek wcześniejszego jej rozwiązania. W celu zlikwidowania tego A. K. naniósł stosowną poprawkę do umowy o pracę z powodem datowanej na dzień 3 czerwca 2002 r. Antydatując tę umowę strony uznały, że jest to konieczne z uwagi na to, iż w maju 2002 r. został zatwierdzony nowy statut uczelni oraz że poprzednia kadencja rektora skończyła się w dniu 31 sierpnia 2002 r. i w celu

zachowania ciągłości władzy rektorskiej uzasadnione będzie, aby nowa umowa zawierała datę 3 czerwca 2002 r. W dniu 14 stycznia 2003 r. powód wraz z A. K. i W. Z. spotkali się w mieszkaniu powoda celem podpisania umowy o pracę zawierającej klauzulę o odszkodowaniu karencyjnym. Na egzemplarzach tej umowy swój podpis złożyli W. Z. oraz powód. Zgodnie z ostatecznym brzmieniem umowy o pracę, powód został zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego i rektora pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony, począwszy od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2006 r. Umowa mogła być rozwiązana przed upływem tego okresu tylko za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. W przypadku wcześniejszego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę oraz bezzasadnego lub sprzecznego z prawem jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę, powodowi miało przysługiwać odszkodowanie karencyjne w wysokości wynagrodzenia za okres pozostający do dnia upływu terminu, do którego umowa miała trwać.

Wynagrodzenie powoda obejmowało wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla profesora zwyczajnego w kwocie 7.000 zł brutto oraz dodatek funkcyjny w wysokości 18.000 zł brutto. Zatrudnienie powoda na stanowisku profesora i rektora nie było kwestionowane. W dniu 6 maja 2003 r., podczas zgromadzenia wspólników Spółki, absolutorium za rok 2002 spośród członków jej zarządu uzyskał jedynie W. Z.. Następnie, wówczas największy udziałowiec Spółki L. K., złożył propozycję odwołania powoda z funkcji rektora pozwanej, lecz (po burzliwej dyskusji) propozycję tę wycofał. Następnie wybrano nowy zarząd Spółki i uchwałami zarządu oraz nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników w dniu 27 maja 2003 r. powód został odwołany z funkcji rektora pozwanej. Pismem z dnia 2 września 2003 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 7 sierpnia 1995 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2003 r., uzasadniając wypowiedzenie działaniem na szkodę uczelni, w szczególności złym przygotowaniem jej do kontroli Państwowej Komisji Akredytacyjnej, drastycznym pogorszeniem sytuacji finansowej i działaniami zmierzającymi do utraty przez uczelnię uprawnień do nadawania tytułów zawodowych magistra i licencjata. W dacie otrzymania pisma wypowiadającego umowę o pracę powód ukończył 63 lata. W dniu 16 grudnia 2003

r., w trakcie okresu wypowiedzenia, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu działania na szkodę pracodawcy i ze względu na utratę przez pracodawcę zaufania oraz ze względu na popełnienie przez powoda przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentu w postaci umowy o pracę z 3 czerwca 2002 r., której postanowienia są niekorzystne dla pracodawcy, wskutek czego pozwana została narażona na znaczną szkodę. Postępowanie karne prowadzone w sprawie rzekomego przestępstwa, jakiego miał dopuścić się powód, zostało prawomocnie umorzono. W październiku 2004 r. powód założył niepaństwową szkołę wyższą w B., której został rektorem. Pozwana w 2001 r. uzyskała zysk netto w kwocie 679.691 zł, a w 2002 r. zysk ten wyniósł 78.695,74 zł. Za 2003 r. pozwana wykazała stratę netto ponad 160.000 zł, a za 2004 r. 1.200.000 zł.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że roszczenia powoda w znacznej mierze są uzasadnione. Sąd Rejonowy uznał, że podstawą zatrudnienia powoda była umowa datowana na dzień 3 czerwca 2002 r., skoro zgodnie z art. 139 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie umowy o pracę. Ta umowa - zdaniem Sądu Rejonowego - była ważna i wywołała skutki prawne. Za błędny Sąd Rejonowy uznał pogląd pozwanej, jakoby ta umowa była nieważna, skoro za Spółkę podpisał ją tylko W. Z. będący wiceprezesem zarządu, mimo że zasadą była reprezentacja łączna. Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. i wskazał, że ten przepis był wystarczającą podstawą do samodzielnego podpisania przez W. Z. umowy o pracę z powodem w imieniu Spółki, skoro takie umocowanie wynikało z praktyki ustalonej pomiędzy członkami zarządu Spółki, że właśnie on będzie podpisywał umowy o pracę z rektorem pozwanej. Sąd Rejonowy stanął też na stanowisku, że postanowienie umowy o pracę o zakazie jej wypowiedzenia nie narusza zasady równości stron stosunku pracy i nie jest krzywdzące dla pozwanej, skoro regułą w prawie pracy jest zakaz wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas określony. Podobnie Sąd Rejonowy ocenił zastrzeżoną w umowie na rzecz powoda gwarancję wypłaty odszkodowania karencyjnego i jego wysokość. W ocenie Sądu, takie uprawnienie i wysokość odszkodowania są spotykane w praktyce i dopuszczalne w myśl art. 18 § 1 k.p.,

tym bardziej że powód zajmował u pozwanej najwyższe stanowisko kierownicze. Rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną było zatem wadliwe, gdyż nie można było jej w ogóle wypowiedzieć, a ponadto pracodawca wypowiedział umowę z naruszeniem art. 39 k.p., bowiem w dacie złożenia przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu powód pozostawał w okresie ochronnym wskazanym w tym przepisie. Niezależnie od tego, pozwana naruszyła art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym, bowiem zgodnie z tą regulacją rozwiązanie umowy o pracę powinno nastąpić z końcem roku akademickiego. Wadliwa, w ocenie Sądu pierwszej instancji, była też czynność pozwanej polegająca na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem dwie z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy (działanie na szkodę uczelni oraz utrata zaufania) są niekonkretne, niejednoznaczne i ogólnikowe. Trzecia przyczyna (popętnienie przestępstwa) została, co prawda, wskazana konkretnie i jednoznacznie, lecz okazała się nieprawdziwa. W dodatku, pozwana składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszyła miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro wypowiedzenie umowy o pracę i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia były czynnościami wadliwymi, to nie ma zastosowania art. 60 k.p. Przepis ten miałby zastosowanie tylko wówczas, gdyby pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, albo gdyby - w przypadku odwołania - ustalono, że wypowiedzenie było prawidłowe. Zdaniem Sądu Rejonowego, w razie, gdy pracownik odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, a w trakcie okresu wypowiedzenia rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia i okaże się, że wypowiedzenie było nieprawidłowe, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie na zasadach ogólnych, czyli zgodnie z art. 58 k.p. maksymalnie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy uznał więc, że powód z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia mógł domagać się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. Z racji wadliwego wypowiedzenia umowy mógł natomiast żądać - co do zasady - przywrócenia do pracy. Dlatego - zgodnie z żądaniem - Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 75.000

zł brutto. Oddalił natomiast powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, uznając je za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Wobec tego, w miejsce przywrócenia do pracy, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w oparciu o postanowienia umowy o pracę datowanej na dzień 3 czerwca 2002 r., czyli w wysokości 32-krotności miesięcznego wynagrodzenia powoda, co dało kwotę 800.000 zł. Zdaniem Sądu Rejonowego, na uwzględnienie zasługiwało też roszczenie o zapłatę dodatku funkcyjnego za okres wypowiedzenia, skoro w świetle umowy o pracę taki dodatek powodowi przysługiwał.

Od wyroku Sądu Rejonowego obie strony wywiodły apelacje, które Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. oddalił wyrokiem z dnia 2 marca 2006 r., znosząc wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i uznał za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Odnośnie do apelacji złożonej przez powoda, Sąd odwoławczy stwierdził, że podstawą oddalenia przez Sąd pierwszej instancji roszczenia o przywrócenie do pracy był art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i uznanie, że żądanie powoda byłoby sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Stąd, mimo że powód był pracownikiem chronionym (art. 39 k.p.), jego żądanie przywrócenia do pracy mogło być oddalone. Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych strony pozwanej, Sąd Okręgowy przyjął, że jej twierdzenia podające w wątpliwość skuteczność umów o pracę zawieranych z powodem (poza pierwszą umową z 7 sierpnia 1995 r.) są pozbawione racji, bowiem umowy te były „honorowane, wykonywane i stosowane”. Sąd Okręgowy podtrzymał ocenę prawną Sądu Rejonowego, że w świetle art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. umowa o pracę datowana na dzień 3 czerwca 2002 r. była ważna i wywołała wynikające z niej skutki prawne, tym bardziej że zgromadzenie wspólników Spółki w dniu 20 grudnia 2001 r. upoważniło Witolda Z. do zawarcia z powodem umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie podzielił też stanowiska pozwanej, jakoby odszkodowanie zasądzone w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę było zbyt wygórowane. Z uwagi na kwalifikacje powoda i zajmowane stanowisko oraz ustalone wynagrodzenie za pracę, żądania zapłaty odszkodowania w wysokości 800.000 zł nie można uznać za nadużycie prawa podmiotowego, tym bardziej że powód nie

żądał odszkodowania, lecz domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił materiał dowodowy i wyciągnął z niego trafne wnioski, ustalając, że pracodawcą powoda była pozwana, choć umowę o pracę z 3 czerwca 2002 r. (podobnie jak umowy wcześniejsze) mogła z powodem zawrzeć jedynie Spółka będąca założycielem pozwanej.

Po rozpoznaniu sprawy na skutek skargi kasacyjnej wniesionej od tego wyroku przez stronę pozwaną w części oddalającej jej apelację, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, uchylił zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony pozwanej (punkt 1) w zakresie odnoszącym się do zasądzonych w punkcie II wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. z dnia 29 lipca 2005 r., IV P 736/03, kwot 800.000,00 zł i 75.000,00 zł oraz zawartego w punkcie IV tego wyroku Sądu Rejonowego rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, a także w części rozstrzygającej o kosztach postępowania za drugą instancję punkt (2) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, oddalając skargę kasacyjną w pozostałej części.

Sąd Najwyższy, uznając za ważną umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a pozwaną (datowaną na dzień 3 czerwca 2002 r.), stwierdził bowiem, że usprawiedliwiony jest zarzut pozwanej o naruszeniu prawa (art. 45, 50, 60 i 52 k.p.) w części zasądzającej na rzecz powoda od pozwanej dwa odszkodowania: 1) z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (w rozpoznawanej sprawie umowy terminowej) i 2) z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie biegnącego wypowiedzenia. Sąd Najwyższy podniósł, że zagadnienie prawne, które należy rozstrzygnąć w tym zakresie sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, jakie roszczenia przysługują pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca bezprawnie wypowiedział umowę o pracę (w rozpoznawanej sprawie umowę na czas określony, w której nie przewidziano, a wręcz wykluczono ten sposób jej rozwiązania), a w okresie wypowiedzenia bezprawnie rozwiązał umowę bez wypowiedzenia (bez uzasadnionej przyczyny, z naruszeniem szczególnej ochrony pracownika).



Według Sądu Najwyższego, „w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy (bez wypowiedzenia) oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywołuje żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Wraz z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu traciłoby (co do rozwiązania umowy) jakiegokolwiek znaczenie prawne, gdyby nie art. 60 k.p. Taki jest sens tego przepisu, który oparty jest na założeniu, że jeżeli stosunek pracy nie zostałby rozwiązany bez wypowiedzenia, to i tak ustałby z upływem jego okresu. Jest to podstawą ograniczenia przysługujących pracownikowi roszczeń z tytułu bezprawnego pozbawienia go niezwłocznie pracy przez pracodawcę, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem lub nie zostało przez pracownika zaskarżone. Jeżeli natomiast pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a później rozwiązał ją bez wypowiedzenia i pracownik zaskarżył obie czynności, to ustalenie zgodności z prawem wypowiedzenia jest warunkiem wstępnym, aby art. 60 k.p. miał zastosowanie. Jeżeli wypowiedzenie było bezprawne, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tego tytułu są regulowane przez art. 56 lub art. 59 k.p. Regulacje Kodeksu pracy dotyczące roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w razie bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę po części ustanawiają sankcje dla pracodawcy za naruszenie prawa. Jednakże ich podstawowa funkcja ma charakter kompensacyjny, gdyż stanowią podstawę wyrównania szkody, którą pracownik poniósł wskutek bezprawnego pozbawienia go pracy, nie są więc roszczeniami z samego tylko tytułu dokonania przez pracodawcę niezgodnie z prawem czynności wypowiedzenia lub czynności rozwiązania

stosunku pracy bez wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie). Zasądzenie dwóch odszkodowań byłoby możliwe tylko po przyjęciu poglądu, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. Takiej wykładni nie można przyjąć, gdyż zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz, po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie, na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) oraz drugi raz, po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Brak jest jednak dostatecznych racji do udzielenia pracownikowi w tej sytuacji takiego wyjątkowego przywileju, będącego w rzeczywistości „dodatkowym zarobkiem” pracownika. Taki „przywilej” wykraczałby znacznie poza ramy ochronne prawa pracy; zatem, aby przysługiwał pracownikowi, musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach Kodeksu pracy, a takiej regulacji brak. Wykładnia, że w analizowanej sytuacji pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie przeważa w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 294; z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Prawo Pracy 2005 nr 10, s. 34). W wyroku z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06 (dotychczas niepublikowany) Sąd Najwyższy dokonał analizy dotychczasowego orzecznictwa i uznał, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie przewidziane w art. 45 § 1 k.p. W uzasadnieniu tego wyroku trafnie wywiedziono, że odszkodowanie dla pracownika spełnia dwie funkcje: przede wszystkim kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz ubocznie represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której

pracownik bezpośrednio po rozwiązaniu z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podejmuje inne lepiej płatne zatrudnienie. W takim przypadku nie występuje po stronie pracownika jakakolwiek szkoda, a mimo to przysługuje mu odszkodowanie. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w tym uzasadnieniu, w ten sposób realizuje się, ciążący na państwie a wynikający z art. 24 Konstytucji RP, obowiązek ochrony pracownika jako „słabszej” strony stosunku pracy przed niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym działaniem pracodawcy niezależnie od tego, czy po stronie pracownika wystąpiła realna szkoda wywołana bezprawnym działaniem pracodawcy i niezależnie od wysokości tej szkody. Przenosząc te poglądy na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że nie ma podstaw prawnych, aby przyznane zostały powodowi dwa odszkodowania, gdyż poniesioną przez niego szkodę wynikającą z jednego zdarzenia (rozwiązania umowy o pracę) rekompensuje jedno odszkodowanie wynikające z bezprawnego jej wypowiedzenia”.

Odnosząc się do kwestii zgodności z zasadami współżycia społecznego, a także społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), skonkretyzowanego i realizowanego przez powoda roszczenia o zapłatę odszkodowania, w zakresie przekraczającym wysokość odszkodowania ustawowego, Sąd Najwyższy podniósł natomiast, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił w tym przedmiocie szeregu istotnych okoliczności sprawy. Sąd Najwyższy wskazał, że „do wprowadzenia spornych klauzul umownych doszło w szczególnym czasie, gdy sytuacja powoda (jako pracownika i rektora uczelni) stała się niepewna wskutek przekształceń własnościowych Spółki - założyciela, a powód dla wzmocnienia swojej pozycji wykorzystał koleżeńsko - służbowe znajomości z pozostałymi (znajdującymi się w sytuacji podobnej) członkami zarządu. Wypłata tak wysokiego odszkodowania, przy złej kondycji finansowej uczelni, może wpłynąć w sposób decydujący na jej istnienie, a w tym zakresie należy uwzględnić nie tylko interesy pracodawcy, ale także innych pracowników”. Nadto, według Sądu Najwyższego, trzeba zwrócić uwagę, że „pозwana (choć nie należy do kategorii zakładów pracy zaliczanych do sfery publicznej; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90; OSP 2002 nr 1, poz. 9 z glosą B. Cudowskiego i glosą Z. Niedbały; PiZS 2002 nr 6, s. 39 z glosą

Z. Hajna), to wobec możliwości uzyskiwania dotacji z budżetu Państwa i od innych podmiotów publicznych oraz korzystania ze zwolnień podatkowych, jej działania - także w sferze stosunków pracy - powinny być podobnie traktowane i oceniane. Należy więc uwzględnić nie tylko konieczność ochrony interesów pozwanej uczelni, ale także dobro uczących się w niej studentów. Przede wszystkim jednak z tego punktu widzenia należy rozważyć zgodność roszczenia powoda z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, a tym jest w pierwszej kolejności kompensacyjna funkcja odszkodowania. Wysokość ustalonego umownie i żądanego przez pracownika odszkodowania nie powinna być oderwana od wysokości szkody, jaką poniósł wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie można zauważyć, że powód po upływie kilku miesięcy od rozwiązania z nim umowy o pracę przez pozwaną założył własną uczelnię, której został rektorem. W sytuacji, gdy pracownik po utracie zatrudnienia wskutek bezprawnych czynności pracodawcy, podejmuje w nieodległej przyszłości zatrudnienie w innym miejscu pracy i na podobnych warunkach płacowych, żądanie wypłaty obiektywnie bardzo wysokiego w stosunku do ustawowego, odszkodowania umownego, może nie być objęte ochroną prawa pracy. W takim przypadku odszkodowanie nie stanowi bowiem kompensaty poniesionej szkody, lecz jest źródłem nieusprawiedliwionych (i niesprawiedliwych) korzyści”.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji ustalił dodatkowo, że w dniu 7 stycznia 2004 r. powód wraz z B. S. i E. P. zawarli umowę spółki „T. Centrum Edukacji Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością”. Aktem notarialnym z dnia 29 lipca 2004 r. spółka ta założyła niepaństwową wyższą szkołę zawodową pod nazwą „M. Szkoła Wyższa „. Na podstawie umowy o pracę z dnia 10 września 2004 r. zawartej na czas nieokreślony powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku profesora zwyczajnego oraz rektora M. Szkoły Wyższej w B.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalono na kwotę 850 zł brutto, zaś dodatek funkcyjny na kwotę 150 zł brutto. Kolejnymi aneksami do umowy o pracę wynagrodzenie to było podwyższane: od 1 listopada 2004 r. do 2000 zł wynagrodzenie zasadnicze i do 500 zł dodatek funkcyjny, a od 1 października 2005 r. - odpowiednio do kwot 4000 zł i 1200 zł. Sąd Okręgowy ustalił, że powód, godząc się na tak niskie (zwłaszcza w początkowym okresie)

wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w M. Szkole Wyższej kierował się dobrem tej uczelni, „dobrem studentów i regionu”, bowiem miał świadomość, że gdyby jego zarobki kształtować się miały na poziomie wynagrodzenia otrzymywanego ostatnio u strony pozwanej, to M. Szkoła Wyższa „nie wytrzymałaby tego finansowo”.

W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy przyjął również, że M. Wyższa Szkoła E. w T. za rok 2003 odnotowała stratę w wysokości 160.701 zł netto, a za rok 2004 – stratę w wysokości 1.233.154 zł netto. W sporządzonej na dzień 31 grudnia 2005 r. wersji rachunku zysków i strat wykazano natomiast stratę netto w kwocie 800.677 zł. Na wniosek biegłego rewidenta – w związku z uprawomocnieniem się wyroku z dnia 29 lipca 2005 r. zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania i wynagrodzenie – kwota 773.225 zł została zaksięgowana jako strata z lat ubiegłych. Podobnie zaksięgowano odsetki od odszkodowania zasądzonego wyrokiem z dnia 29 lipca 2005 r., wobec czego w ostatecznej wersji rachunku zysków i strat za 2005 rok wykazano zysk netto w wysokości 57.346 zł. Rok 2006 pozwana zakończyła zyskiem netto w kwocie 917.684 zł, a według wstępnego bilansu, zysk netto za 2007 r. wyniósł 676.783 zł.

Według dalszych ustaleń Sądu drugiej instancji, w związku ze wszczęciem przez komornika postępowania zmierzającego do wyegzekwowania od strony pozwanej kwot zasądzonych na rzecz powoda wyrokiem z 29 lipca 2005 r., przedmiotem którego to postępowania był rachunek bankowy dłużnika oraz jego nieruchomości położone w T. (na których prowadzono działalność statutową), nadzwyczajne zgromadzenie wspólników E. Centrum Edukacji E. spółki z o.o. uchwałą z dnia 23 marca 2006 r. podniosło kapitał zakładowy o kwotę 786.000 zł „celem dokapitalizowania MWSE w T. w związku z odszkodowaniem dla S. L.”. Powód głosował przeciwko tej uchwale. W dniu 30 marca 2006 r. Spółka – założyciel udzieliła zaś pozwanej uczelni pożyczki w kwocie 590.000 zł oprocentowanej na 5% w skali roku. W dniu 31 marca 2006 r. strona pozwana dokonała polecenia wpłaty na rachunek komornika egzekwowanych kwot. Dla zaspokojenia tych należności pozwana, oprócz pożyczki, wykorzystwała nadto fundusze niebędące własnością uczelni, tj. fundusz stypendialny oraz fundusz unijny EQUAL. Studenci otrzymali stypendia w terminie, ale trudna sytuacja ekonomiczna uczelni skłoniła pracowników będących udziałowcami Spółki –

założyciela do wyrażenia zgody na obniżenie przysługujących im wynagrodzeń. Od maja 2005 r. na obniżkę wynagrodzenia o 20% zgodzili się również inni pracownicy strony pozwanej. W chwili obecnej poziom wynagrodzeń systematycznie wraca do stanu z początku 2005 roku. Sąd Okręgowy wskazał, że jednym z pracowników będących udziałowcami Spółki założyciela jest dr hab. S. B., którego zatrudniono na stanowisku profesora nadzwyczajnego od 2000 roku z wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym od stycznia 2003 r. na kwotę 5700 zł miesięcznie i dodatkiem funkcyjnym kierownika Zakładu Zarządzania Nieruchomościami w kwocie 1500 zł. W związku z powołaniem go do pełnienia funkcji rektora pozwanej uczelni, od dnia 1 czerwca 2003 r. został zatrudniony na stanowisku profesora nadzwyczajnego za wynagrodzeniem 6000 zł oraz rektora z dodatkiem funkcyjnym 10.000 zł. Od 1 stycznia 2004 r. wynagrodzenie zasadnicze ustalono na poziomie 6800 zł. Aneksami do umowy o pracę od dnia 1 marca 2005 r. na czas nieokreślony ustalono natomiast wysokość dodatku funkcyjnego na 1600 zł miesięcznie i taką kwotę S. B. otrzymywał do 31 sierpnia 2006 r., tj. do zakończenia okresu pełnienia przez niego funkcji rektora.

Sąd odwoławczy wskazał nadto, że poprawa wyniku finansowego za lata 2006 – 2007 była skutkiem przede wszystkim obniżenia funduszu płac i funduszu świadczeń socjalnych. Natomiast pod względem technicznym, zarówno w chwili wszczęcia egzekucji, jak i obecnie, szkoła jest w bardzo złym stanie i wymaga wielu nakładów. Budynki zajmowane przez uczelnię wymagają remontów, konieczna jest modernizacja sprzętu komputerowego, doinwestowania wymaga także biblioteka.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, łączne przychody powoda wynosiły: w roku 2003 – 400.547 zł, w roku 2004 – 202.055 zł, w roku 2005 – 205.452 zł (bez wypłaconej przez stronę pozwaną kwoty 25.000 zł), a w roku 2006 – 232.804 zł (bez kwoty wyegzekwowanej od pozwanej). Również za rok 2007 przychody powoda przekroczyły 230.000 zł. Powód „nie potrafi wycenić swego majątku, ale nie należy do biednych ludzi”. Pomaga finansowo swojemu synowi, który ma czwórkę dzieci i chorą, niepracującą żonę. Syn zarabia ok. 4000 zł miesięcznie. Powód przekazał jedno mieszkanie wnukowi, zaś na kolejne, które ma zamiar darować wnuczce, wpłacił deweloperowi 150.000 zł.

Opierając się na ustalonym w sprawie stanie faktycznym, Sąd drugiej instancji wskazał, że w całości podziela ocenę prawną Sądu Rejonowego co do sprzeczności z prawem obu czynności pracodawcy, tj. wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a następnie rozwiązania jej bez wypowiedzenia z winy pracownika. Za zasadne uznał jednak zarzuty apelacji pozwanej dotyczące zasądzenia na rzecz powoda podwójnego odszkodowania. Odwołując się do wiążącej wykładni dokonanej w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, Sąd Okręgowy przyjął, że nie ma podstaw prawnych do przyznania powodowi dwóch odszkodowań, gdyż poniesioną przez niego szkodę wynikającą z jednego zdarzenia (rozwiązania umowy o pracę) rekompensuje odszkodowanie wynikające z bezprawnego jej wypowiedzenia. W umowie o pracę datowanej na dzień 3 czerwca 2002 r. przewidziano odszkodowanie w wysokości 25.000 zł za każdy miesiąc pozostały do końca okresu, na który zawarto umowę. Według Sądu odwoławczego, biorąc jednak pod uwagę poczynione w sprawie ustalenia i wskazania Sądu Najwyższego, uznać należało, iż realizacja prawa do tak wysokiego odszkodowania (800.000 zł) w okolicznościach przedmiotowej sprawy byłaby sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Te zasady sprzeciwiają się bowiem realizacji interesu ekonomicznego jednego pracownika kosztem prawidłowego funkcjonowania całej uczelni, jej pracowników, a przede wszystkim kosztem możliwości zaspokojenia istotnych potrzeb studentów płacących czesne (nowe komputery, aktualny księgozbiór, wyremontowane budynki). W ocenie Sądu odwoławczego, wypłata powodowi odszkodowania w wysokości wynikającej z umowy w sposób istotny zagrażała dalszemu normalnemu funkcjonowaniu uczelni. Gdyby bowiem Spółka – założyciel nie podniosła kapitału zakładowego i nie udzieliła pożyczki stronie pozwanej oraz gdyby częściowo nie wykorzystano środków zgromadzonych na obcych funduszach (stypendialnym i unijnym), istniało realne zagrożenie skutecznego przeprowadzenia egzekucji z nieruchomości stanowiących bazę lokalową uczelni, co uniemożliwiłoby jej normalne funkcjonowanie, a tym samym godziło w interes przede wszystkim studentów, „którzy przecież sporo zainwestowali, w tym również finansowo, w uzyskanie dyplomu ukończenia tej uczelni”. Sąd drugiej instancji podniósł, że „to również pozwala ocenić roszczenie w jego przeważającej części za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w tym z normą moralną nakazującą chronić

jednostki słabsze, nie mające przecież żadnego wpływu na zagrożenia jakie spotkały ich uczelnię i wreszcie sprzeczne z elementarnym poczuciem sprawiedliwości”.

W ocenie Sądu Okręgowego, przyjmując za Sądem Najwyższym należy, iż przy ocenie społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa do odszkodowania podstawowe znaczenie ma funkcja kompensacyjna tego odszkodowania, które w związku z tym nie powinno być oderwane od wysokości szkody. Miarkując wysokość odszkodowania przysługującego powodowi, Sąd odwoławczy wskazał, że pogarszająca się sytuacja uczelni, duża strata wykazana za lata 2003 – 2004 oraz proporcje wysokości wynagrodzenia powoda w odniesieniu do wynagrodzeń pozostałych pracowników i całego funduszu płac pozwalają założyć, iż powód wyraziłby zgodę na obniżenie swego wynagrodzenia, podobnie jak to uczynił kolejny rektor i pozostali pracownicy uczelni. Powód dał bowiem wyraz temu, że potrafi dostosować oczekiwania płacowe, swoje osobiste interesy do możliwości finansowych niepublicznej szkoły wyższej, uwzględniając dobro uczelni, regionu oraz samych studentów, skoro przesłuchany w charakterze strony wyjaśnił, że „zgodził się pracować w M. Szkole Wyższej w B. za tak niskie wynagrodzenie, gdyż poświęcił się dla idei, dla dobra studentów i regionu”, podnosząc dodatkowo, iż „w pracy naukowej nie zawsze liczą się pieniądze. W tym momencie uczelni nie było stać na wyższą pensję dla mnie”. Powód stwierdził również, że „byłby skłonny na podobne poświęcenie u strony pozwanej, jak zrobił to w przypadku M. Szkoły Wyższej w B.”. Z tego względu Sąd drugiej instancji uznał, iż nie ma żadnych przesłanek, aby w procesie miarkowania odszkodowania zakładać, że wynagrodzenie powoda w okresie, do którego miał trwać umowa terminowa, byłoby wyższe niż wynagrodzenie, jakie faktycznie uzyskał jego następca na stanowisku rektora. Przyjmując taki punkt odniesienia, Sąd Okręgowy wziął jednocześnie pod uwagę, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w nowej uczelni, którego kwota powinna pomniejszyć wysokość należnego powodowi odszkodowania.

W konsekwencji powodowi, w ocenie Sądu odwoławczego, należy odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w kwocie 300.000 zł, wobec czego wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2008 r. zmienił zaskarżony przez pozwaną wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób,



że zasądził na rzecz powoda kwotę 300.000 zł z ustawowymi odsetkami, oddalając powództwo o odszkodowanie w pozostałej części oraz orzekł obowiązek zwrotu przez powoda na rzecz strony pozwanej spełnionego i wyegzekwowanego tytułem odszkodowania świadczenia w kwocie 575.000 zł wraz z wyegzekwowanymi odsetkami w kwocie 51.466 zł.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od tego wyroku, skarżąc go w części oddalającej powództwo w granicach kwoty 200.000 zł, orzekającej o obowiązku zwrotu przez powoda spełnionego i wyegzekwowanego świadczenia w granicach kwoty 200.000 zł wraz z odsetkami wyegzekwowanymi od tej kwoty, a także rozstrzygającej o kosztach procesu.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. przepisu art. 8 k.p. przez błędne jego stosowanie, polegające na:

1. nieuwzględnieniu jako okoliczności przemawiającej przeciwko odmowie udzielenia ochrony roszczeniom pracownika związanym z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę faktu sfinansowania należnego pracownikowi z tego tytułu odszkodowania pożyczką udzieloną pracodawcy przez osobę prawną pełniącą w strukturach pracodawcy funkcję organu ponoszącego odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. nieuzasadnionej odmowie udzielenia ochrony roszczeniom pracownika z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy przy braku dostatecznych dla takiego rozstrzygnięcia ustaleń dotyczących tak przyczyn ogólnego pogorszenia stanu finansów pracodawcy, jak i daty wystąpienia poszczególnych okoliczności decydujących o przedłożeniu przez sąd interesu pracodawcy nad interes pracownika, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż zarówno pogorszenie sytuacji ekonomicznej pracodawcy, jak i poszczególne okoliczności decydujące o odmowie udzielenia pracownikowi ochrony wystąpiły już po dacie wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, co przy braku szczegółowych ustaleń powodować może nieuzasadnione zasadami współżycia społecznego przerzucenie na pracownika ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej pracodawcy.

Skarżący zarzucił także naruszenie prawa procesowego w postaci art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. poprzez:

1. wyrokowanie w oparciu o stan rzeczy istniejący w dacie egzekwowania zasądzonych od strony pozwanej świadczeń, podczas gdy dyspozycja przepisu art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nakazywała Sądowi Okręgowemu uwzględniać przy wyrokowaniu stan rzeczy istniejący w dacie zamknięcia rozprawy poświęconej powtórnemu rozpoznaniu sprawy. Takie postępowanie Sądu Okręgowego doprowadziło do nieuwzględnienia w ramach stosowania przepisów prawa materialnego niektórych elementów stanu faktycznego decydujących o sytuacji ekonomicznej strony pozwanej istniejącej w dacie powtórnego wyrokowania przez Sąd drugiej instancji, w tym w szczególności faktu stabilizacji stanu finansów strony pozwanej na skutek uzyskanej pożyczki, podczas gdy elementy te miały wpływ na ocenę zgodności roszczeń powoda z zasadami współżycia społecznego, a tym samym na wynik sprawy;
2. pominięcie przy orzekaniu niektórych okoliczności faktycznych ustalonych przez Sąd Rejonowy, a to ustaleń dotyczących kondycji finansowej strony pozwanej, istniejącej w chwili odwołania powoda z funkcji rektora strony pozwanej i wypowiedzenia mu stosunku pracy, co doprowadziło do niedostrzeżenia przez Sąd Okręgowy i w konsekwencji nieuwzględnienia przy stosowaniu przepisów prawa materialnego istotnej dla rozstrzygnięcia okoliczności polegającej na zaistnieniu zmiany sytuacji ekonomicznej strony pozwanej dopiero w trakcie procesu, już po odwołaniu powoda z funkcji rektora strony pozwanej i wypowiedzeniu mu stosunku pracy;
3. niedostrzeżenie przy orzekaniu niektórych okoliczności faktycznych wynikających z dopuszczonych w sprawie dowodów z dokumentu, w szczególności okoliczności polegającej na nabyciu przez stronę pozwaną już po zwolnieniu powoda nieruchomości, której stan techniczny miał następnie wpływ na pogląd Sądu Okręgowego co do zgodności roszczeń powoda z zasadami współżycia społecznego.

Powód wniósł o uchylenie wyroku w zakresie objętym zaskarżeniem i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, a w razie przyjęcia do rozpoznania – o jej oddalenie

oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno -gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się

w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441), czego nie można stwierdzić w rozpoznawanej sprawie.

Nietrafne bowiem w szczególności są zarzuty skarżącego sformułowane w ramach obu podstaw kasacyjnych, a odnoszące się do uwzględnienia przez Sąd drugiej instancji również okoliczności zaistniałych już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego klauzule umowne podobne do tych, na które powołuje się w rozpoznawanej sprawie powód, są oceniane zarówno z perspektywy ewentualnej nieważności czynności prawnej (przede wszystkim umowy), jak i nadużycia prawa. W związku z tym przyjmuje się, na przykład, że wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa pracownika do odszkodowania (swoistej odprawy) w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, zasadniczo nie może być traktowane jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 592/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 155). Nie jest sprzeczne z prawem zamieszczenie w umowie o pracę klauzuli przewidującej odszkodowanie w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Jednak w konkretnych okolicznościach, kiedy pracownik w związku ze zwolnieniem z pracy korzysta z innych jeszcze, nieuzasadnionych względami rzeczowymi przywilejów, skorzystanie przez niego z wymienionej klauzuli umownej może być potraktowane jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 października 2004 r., I PK 666/03, Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 30). Przepis art. 8 k.p. zapobiega nadużyciu prawa przez jego wykonywanie. Ocena, czy ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa roszczenie nie zasługuje na

ochronę musi być zatem odniesiona do warunków istniejących w chwili wykonywania uprawnienia. Będące przedmiotem sporu w niniejszej sprawie prawo do odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę mogło być realizowane dopiero po dokonaniu przez pracodawcę czynności rozwiązującej stosunek pracy, wobec czego nie ma podstaw do zakwestionowania stanowiska Sądu odwoławczego, że ocena, czy doszło do nadużycia prawa powinna odbywać się również z uwzględnieniem okoliczności faktycznych istniejących w chwili wykonywania przez powoda tego uprawnienia, tzn po dokonaniu mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał, że powództwo w części nie zasługiwało na uwzględnienie w okolicznościach sprawy z uwagi na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Sąd drugiej instancji powołał się na różne fakty i oceny, które doprowadziły go do tego wniosku, wskazując w szczególności na trudną sytuację finansową pracodawcy i niemożność realizacji roszczeń powoda w wysokości wynikającej z treści umowy o pracę, bowiem wypłata tak dużego odszkodowania (800.000 zł) stanowiła zagrożenie dla dalszego funkcjonowania uczelni, co godziłoby w interesy zarówno jej pracowników, jak i studentów. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy jest okolicznością przyjętą w podstawie rozstrzygnięcia, a skarżący nie zdołał jej podważyć. Nie można bowiem uznać za trafny zarzutu odnoszącego się do naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., co miało polegać na nieuwzględnieniu „niektórych elementów stanu faktycznego decydujących o sytuacji ekonomicznej strony pozwanej istniejącej w dacie powtórnego wyrokowania przez Sąd drugiej instancji, w tym w szczególności faktu stabilizacji stanu finansów strony pozwanej na skutek uzyskanej pożyczki”. W toku ponownego rozpoznawania sprawy Sąd odwoławczy poczynił bowiem szereg dodatkowych ustaleń faktycznych, w tym dotyczących sytuacji finansowej pozwanej w latach 2003 – 2007, odnotowując również fakt udzielenia stronie pozwanej pożyczki przez Spółkę – założyciela. Ocena tych okoliczności przeprowadzona przez Sąd odwoławczy nie doprowadziła jednak do stwierdzenia „stabilizacji stanu finansów spółki”, a odmienny pogląd skarżącego nie może być uwzględniony, albowiem skarga kasacyjna nie może opierać się na

podstawie, którą wypełniają zarzuty odnoszące się do oceny dowodów bądź ustalenia faktów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Okoliczność, że wspomniana wyżej pożyczka udzielona została stronie pozwanej przez Spółkę – założyciela nie ma w niniejszej sprawie takiego znaczenia, jakie stara się wykazać powód w skardze kasacyjnej. „Fakt sfinansowania należnego pracownikowi odszkodowania pożyczką udzieloną pracodawcy przez osobę prawną pełniącą w strukturach pracodawcy funkcję organu ponoszącego odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę” nie oznacza bowiem, że odmowa udzielenia ochrony części roszczeń pracownika była nieuzasadniona. Przepis art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy, w szczególności w odniesieniu do świadczeń należnych pracownikowi, mających służyć dostarczeniu im środków utrzymania. Sąd Okręgowy zastosował go jednak do świadczeń dodatkowych, a nie do samego wynagrodzenia, czy odszkodowania w wysokości zagwarantowanej ustawowo. Przede wszystkim jednak Sąd Okręgowy uwzględnił nie tyle interesy pracodawcy, co ochronę miejsc pracy i świadczeń należnych innym zatrudnionym u niego pracownikom, a także dobro uczących się niej studentów. W tej sytuacji powołanie się przez Sąd drugiej instancji na ten przepis było uprawnione, zwłaszcza że przyznane przez ten Sąd powodowi odszkodowanie i tak było bardzo wysokie, bo wyniosło 300.000 zł, przewyższając czterokrotnie wysokość świadczenia, które powód mógłby uzyskać z tego samego tytułu na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Zgodzić się trzeba zatem ze stroną pozwaną, która w odpowiedzi na skargę kasacyjną podniosła, iż działania powoda dochodzącego odszkodowania wielokrotnie przewyższającego odszkodowanie ustawowe, zwłaszcza w kontekście charakteru działalności prowadzonej przez pozwaną i bieżących potrzeb jej pracowników i studentów, nie mogły być ocenione inaczej niż jako nadużycie prawa.

Skarga kasacyjna okazała się być więc pozbawiona usprawiedliwionych podstaw, wobec czego Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 oraz art. 98 i 99 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/tp/