



Sygn. akt I PK 52/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. A.

przeciwko Wojewódzkiemu Specjalistycznemu Szpitalowi Dziecięcemu im. [...] w K.  
o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 9 grudnia 2008 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz  
strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu  
kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2008 r., Sąd Rejonowy dla K. -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od strony pozwanej Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. [...] w K. na rzecz powódki M. A. kwotę 13.486,50 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (punkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III) i nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego kwotę 675 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona (punkt IV).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym szpitalu na czas nieokreślony od 1 lutego 1966 r. do 12 października 2006 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-eksploatacyjnych. Rozpoczęte w szpitalu w połowie 2005 r. działania restrukturyzacyjne w celu poprawy efektywności zarządzania objęły między innymi likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. W 2005 r. szpital powiadomił działające w nim zakładowe organizacje związkowe w trybie art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Mocą uchwały nr XL/522/05 Sejmiku Województwa M. z dnia 19 grudnia 2005 r. zatwierdzono zmianę statutu szpitala, polegającą na wykreśleniu stanowiska zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-eksploatacyjnych. W okresie od 3 października 2005 r. do 2 kwietnia 2006 r. oraz od 5 kwietnia do 3 października 2006 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W dniach 3-4 kwietnia 2006 r. powódka korzystała z urlopu "na żądanie". W dniu 6 października 2006 r. powódka otrzymała kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. W trakcie pobytu powódki na zwolnieniu lekarskim dyrektor szpitala pismem z 6 kwietnia 2006 r. powiadomił ją, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Przed formalną likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, w trakcie jej nieobecności w pracy, część jej obowiązków przejął dyrektor szpitala. Dyrektor nie był zadowolony z pracy świadczonej przez powódkę, między innymi z powodu niewykonania przez nią planu restrukturyzacji szpitala i przetrzymywania przez nią własnych akt

personalnych. W trakcie pobytu powódki na zwolnieniu lekarskim narastał konflikt pomiędzy nią, a dyrektorem szpitala. Powódka mimo ponagleń dyrektora nie zwróciła służbowego telefonu komórkowego, jak w również nadal korzystała z samochodu służbowego. W dniu 4 kwietnia 2006 r., po uzyskaniu dostępu do teczki akt pracowniczych dyrektora, powódka zleciła wykonanie kserokopii znajdujących się tam dokumentów. Pracodawca z dniem 12 października 2006 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu jej długotrwałej nieobecności w pracy wywołanej chorobą (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). Wyrokiem sądu pracy z dnia 30 stycznia 2007 r., na rzecz powódki zasądzono odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które pozwany wypłacił powódce. Powódka pobiera emeryturę.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu, oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 12 października 2006 r. nie tylko było wadliwe pod względem formalnym, ale również wskazywało nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Choć pozwany pracodawca wskazywał przykłady zachowań powódki, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie jej umowy o pracę, czy też nawet rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (manipulowanie przez powódkę przy własnych aktach pracowniczych, ujawnienie danych osobowych z teczki dyrektora szpitala, inne czynione przez nią działania podważające autorytet dyrektora), niemniej jednak nie skorzystał z takiej możliwości w okresie kiedy powódka nie przebywała na zwolnieniu lekarskim (od czerwca do października 2005 r.) ani w okresie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Te okoliczności świadczą o tym, że przyczyny wskazywane jako przykłady naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych „absolutnie nie miały dla pracodawcy samodzielnego i na tyle istotnego charakteru aby skutkowały podjęciem decyzji o zakończeniu współpracy z powódką”. Z ustaleń faktycznych wynika, że „zasadniczą (i w tym znaczeniu wyłączną) przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką” była likwidacja jej stanowiska pracy. Nawet jeżeli istniały inne przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to w ocenie Sądu Rejonowego, stanowiły one co najwyżej „dodatkowy bodziec dla tej decyzji pracodawcy”. W ocenie Sądu, rzeczywistą

przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była konieczna reorganizacja zatrudnienia, a pozwany dla uniknięcia wypłaty związanych z tym świadczeń, wskazał powódce pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Wskazanie fikcyjnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który w istocie rzeczy został zwolniony z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, rodzi dla pracownika prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Zatem na tej podstawie Sąd pierwszej instancji uwzględnił żądanie pozwu w znacznej części. Co do kwoty przekraczającej piętnastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy z powódką (13.486,50 zł) Sąd Rejonowy oddalił powództwo, powołując się w tym względzie na art. 8 ust. 4 wskazanej ustawy.

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2008 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.730 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Sąd odwoławczy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. nie jest rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. za fikcyjną przyczynę zakończenia stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że pozwany, rozwiązując z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 k.p., naruszył przepisy prawa pracy, co zostało stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, przy czym w tamtym postępowaniu sąd pracy nie uznał podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy za fikcyjną. W ocenie Sądu Okręgowego, wadliwe rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. nie oznacza jeszcze, że ta przyczyna była fikcyjna oraz że prawdziwą przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powódki. Z tego, że w październiku 2005 r. dyrektor pozwanego szpitala zamierzał rozwiązać z powódką umowę o pracę wskutek likwidacji jej stanowiska pracy nie można wyciągać wniosku, że po upływie roku wyłącznym motywem działania pracodawcy była ta sama przyczyna.

W ocenie Sądu, dystans czasowy pomiędzy rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, a zamiarem zlikwidowania zajmowanego przez nią stanowiska pracy oraz inne okoliczności, które umożliwiałyby rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem (negatywna ocena pracy powódki, osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego) wykluczały uznanie jakoby wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była fikcyjna i że powódka została zwolniona z pracy wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd odwoławczy dodał, że roszczenie powódki można również „rozpatrywać w kategorii jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego”. Trudno bowiem przyjąć - mając na względzie zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania - że powódka w dniach 3 i 4 kwietnia 2006 r. faktycznie posiadała zdolność do pracy, skoro już w dniu 5 kwietnia 2006 r. tej zdolności nie posiadała i udała się na kolejne półroczne zwolnienie lekarskie, po zakończeniu którego przedstawiła kolejne zwolnienie. W ocenie Sądu, zachowanie powódki było celowe i służyło przerwaniu biegu terminu określonego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Miało ten skutek, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. było wadliwe, pomimo że powódka w rzeczywistości nie świadczyła pracy z powodu choroby przez ponad rok. Co więcej, wykorzystywanie przez powódkę urlopu na żądanie podczas dwudniowej zdolności do pracy uniemożliwiło pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś przebywanie przez powódkę na długotrwałym zwolnieniu lekarskim - pomimo tego, że od dnia 1 sierpnia 2005 r. organ rentowy przyznał jej prawo do emerytury - świadczy, że powódka w rzeczywistości nie miała zamiaru wykonywać pracy i liczyła wyłącznie na pobieraniu zasiłku chorobowego. Z tego względu roszczenie powódki o zapłatę odprawy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W skardze kasacyjnej od całości wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła obrazę: 1) art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez "błędne przyjęcie, iż wynikający ze wskazywanych przepisów obowiązek zapłaty odprawy nie dotyczy pracodawcy, który najpierw dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w trybie przepisu art. 38 k.p., następnie

jednak umowy o pracę nie wypowiedział, lecz zdecydował się na jej rozwiązanie na podstawie przepisu art. 53 § 1 k.p., a rozwiązanie to uznane zostało prawomocnym wyrokiem Sądu Pracy za niezgodne z przepisami prawa, przy czym Sąd Pracy orzekł o odszkodowaniu a nie o przywróceniu pracownika do pracy"; 2) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędne uznanie, że w sytuacji, w której rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę na podstawie art. 53 § 1 k.p. zostało zakwestionowane przez sąd pracy z uwagi na brak przesłanek do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to na pracowniku dochodzącym odprawy na podstawie przepisów art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania, że do ustania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika; 3) art. 8 k.p. przez zastosowanie zawartej w nim klauzuli generalnej „przy jednoczesnym przyjęciu, że dochodzone roszczenie jest nieuzasadnione w świetle samych tylko przepisów opisujących przesłanki istnienia roszczenia, a także poprzez zastosowanie klauzuli zasad współżycia społecznego przy braku wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności, które mają znaczenie dla oceny zgodności działań obydwu stron stosunku pracy z zasadami współżycia społecznego"; 4) art. 278 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i poczynienie przez Sąd Okręgowy samodzielnych rozważań „w zakresie materii, której zbadanie wymaga wiadomości specjalistycznych (stan zdrowia pracownika i jego zdolność do pracy), co doprowadziło Sąd Okręgowy do mającego wpływ na rozstrzygnięcie wniosku, iż powódka posiadała w istotnym dla sprawy okresie zdolność do pracy, a jej zachowanie, polegające na nie świadczeniu pracy stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego".

W uzasadnieniu skargi powódka wywiodła w szczególności, że literalna wykładnia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. pozbawia jakichkolwiek szans na otrzymanie odprawy tych pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji łatwo wyobrazić sobie przypadek celowego działania pracodawcy, który chcąc uniknąć zapłaty odprawy, decydowałby się na pozbawione podstaw rozwiązanie umowy o pracę, licząc na to, że sąd pracy, stosując art. 45 § 2 k.p. nie przywróci pracownika do pracy, a jedynie zasądzi na jego rzecz odszkodowanie. Wówczas pracodawca, płacąc jedynie odszkodowanie równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia

"oszczędzałby na odprawie". Powołując się zwłaszcza na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, powódka wywiodła, że pomimo brzmienia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. możliwe jest uwzględnienie roszczenia o zapłatę odprawy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, jeśli z okoliczności sprawy wynika, iż w dacie rozwiązania stosunku pracy istniały przyczyny niedotyczące pracownika, które były prawdziwym i wyłącznym powodem ustania stosunku pracy. Powódka podniosła, że w "klasycznym" procesie o odprawę na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wszystkich przesłanek warunkujących istnienie prawa do odprawy (w tym także przesłanki istnienia - jako wyłącznej - przyczyny ustania stosunku pracy niedotyczącej pracownika). Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca naruszył ustawowe wymaganie oznaczenia na piśmie prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, co zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, to powinno funkcjonować domniemanie faktyczne, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracownika. Domniemanie takie mógłby obalić pracodawca jedynie poprzez niebudzące wątpliwości wykazanie rzeczywistej przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Zdaniem powódki, o ile zaskarżone orzeczenie akceptuje co do zasady pogląd o możliwości dochodzenia odprawy przez pracownika, z którym pracodawca niezasadnie rozwiązał umowę o pracę, to jednak nietrafnie obciąża pracownika w całości ciężarem wykazania wyłącznej i nieleżącej po jego stronie przyczyny ustania stosunku pracy.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za instancję apelacyjną i kasacyjną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie jako nieuzasadnionej oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Bezzasadny jest zarzut dotyczący naruszenia art. 278 § 1 k.p.c., w którym powódka zarzuca nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność jej stanu zdrowia i zdolności do pracy w spornym okresie. Podkreślić należy, że istota rozpoznawanego sporu nie polega na ocenie, czy rozwiązanie z powódką stosunku pracy podczas jej zwolnienia lekarskiego było zgodne z prawem (to zostało już prawomocnie rozstrzygnięte w poprzednim procesie), lecz wyłącznie na analizie, czy wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy były zmiany organizacyjne pracodawcy, co uprawniałoby powódkę do żądania odprawy. Z tego względu przeprowadzenie wskazanego dowodu było zbędne, gdyż przedmiotem dowodu są jedynie fakty, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.).

Jeśli chodzi o zarzuty skargi naruszenia prawa materialnego, to należy stwierdzić, że w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407) wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika; por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1996 r., II URN 19/96, OSNAPiUS 1997 nr 5, poz. 75; z dnia 17 listopada 1997 r., II UKN 309/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 518; z dnia 20 stycznia 1998 r., II UKN 457/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 723; z dnia 18 marca 1999 r., II UKN 525/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 397; z dnia 18 sierpnia 1999 r., II UKN 91/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 763 oraz z dnia 30 marca 2000 r., II UKN 450/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 563, odnoszące się do odwrotnej sytuacji wskazania przez pracodawcę fikcyjnej przyczyny niedotyczącej pracownika). Skarżąca powołuje się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca



2005 r., II PK 304/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45), według którego zasądzenie na podstawie art. 59 k.p. odszkodowania z tytułu rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie wyłącza zasądzenia odprawy na podstawie ustawy o "zwolnieniach grupowych". Jest to pogląd trafny, ale oznacza tylko tyle, że nabycie prawa do odprawy nie jest wyłączone, jednakże w dalszym ciągu obowiązuje podstawowy warunek, że wskazana przez pracodawcę przyczyna dotycząca pracownika była fikcyjna (pozorna), a rzeczywistą - i to wyłączną - przyczynę stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika.

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wynika, że likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-eksploatacyjnych (zajmowanego dotychczas przez powódkę) nie była wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd Okręgowy wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku powody, które wykluczają uznanie likwidacji stanowiska pracy powódki za jedyną przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy (chodzi tu między innymi o zastrzeżenia pracodawcy co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych, upływ czasu pomiędzy decyzją o reorganizacji zakładu pracy, a rozwiązaniem z umowy o pracę itp.). Przede wszystkim jednak decydujące jest, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. nastąpiło wskutek jej długotrwałej nieobecności w pracy (w sumie przez okres dłuższy niż wskazany w tym przepisie). Ta przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była więc fikcyjna (podana dla pozorów). Była to przyczyna rzeczywista, czego nie przekreśla uznanie prawomocnym wyrokiem, że doszło do naruszenia przepisów przy tym rozwiązaniu umowy o pracę. W konsekwencji należy uznać, że uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. sprowadza się do zakwestionowania ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, co w postępowaniu kasacyjnym nie może odnieść skutku (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Nietrafne są wywody skarżącej dotyczące zarzutu naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro powódka wywodziła swoje roszczenie z twierdzenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja

stanowiska pracy, to powinna tę okoliczność udowodnić. Niewątpliwie jednym ze sposobów wykazania tej okoliczności było powołanie się na wyrok wydany w poprzednim, prawomocnie zakończonym procesie pomiędzy stronami, w którym sąd pracy uznał dokonane przez pracodawcę rozwiązanie stosunku pracy za sprzeczne z przepisami prawa pracy. Z wyroku tego jednak nie wynikało, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę została przez pracodawcę wskazana dla pozoru (fikcyjnie), a w każdym razie Sąd Okręgowy ustalił, że długotrwała nieobecność powódki w pracy była rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy. Jeżeli sąd ustali określony fakt w granicach swobodnej oceny dowodów, to jest obojętne, która strona procesu wносиła o ich przeprowadzenie.

Sąd drugiej instancji przyjął sprzeczność roszczenia powódki z zasadami współżycia społecznego jako dodatkową argumentację, w istocie sprowadzającą się do hipotetycznych rozważań na wypadek, gdyby uznać, że powódka nabyła prawo do odprawy. W tej sytuacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. jest bezprzedmiotowy, skoro trafna była podstawowa ocena Sądu drugiej instancji, że powódce nie przysługiwało roszczenie o odprawę.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

/tp/