



Sygn. akt II PK 320/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa F. Spółki z o.o.

przeciwko T. J.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 sierpnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z 7 kwietnia 2010 r., oddalił powództwo F. Spółki z o.o. przeciwko T. J. o odszkodowanie.

Strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 13.284,90 zł. Powołała się na to, że zatrudniała pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 10 października 2008 r. W tym dniu pozwany rozwiązał łączący strony stosunek pracy bez wypowiedzenia. W ocenie powódki, podane przez pozwanego okoliczności nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. oraz art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p. powódka zażądała od pozwanego odszkodowania w wysokości jego wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Podniósł, że jego zamiarem było rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Ponieważ powódka nie wyraziła zgody na taki sposób rozwiązania stosunku pracy, pozwany po 10 października 2008 r. nie stawiał się już więcej do pracy w powodowej Spółce. Samowolne zaprzestanie świadczenia pracy nie oznaczało jednak rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, powinno natomiast spowodować rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie pozwanego wytoczone powództwo jest powodowane chęcią wyłudzenia od niego pieniędzy i stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany był zatrudniony w powodowej Spółce od 1 stycznia 2000 r. do 10 października 2008 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw logistyki. W dniu 29 września 2008 r. pozwany skierował do prezesa zarządu Spółki pismo zatytułowane „Podanie”, w którym wypowiedział umowę o pracę, wniósł o skrócenie okresu wypowiedzenia i rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 10 października 2008 r. W tym samym dniu prezes zarządu Spółki odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, czyniąc na piśmie pozwanego adnotację „termin odejścia możliwy po upływie pełnego okresu wypowiedzenia” (który w związku z wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego miał upłynąć 31 grudnia 2008 r. -

uwaga Sądu Najwyższego). W dniu 10 października 2008 r. pozwany zwrócił się ponownie do powódki o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Jednocześnie poinformował, że jeżeli pracodawca nie zmieni swojej decyzji, to dzień 10 października 2008 r. będzie ostatnim dniem jego pracy w Spółce. Powódka nie przychyliła się do prośby pracownika, a ponieważ 13 października 2008 r. nie stawiał się on do pracy - 14 października 2008 r. wystawiła świadectwo pracy, w którym stwierdziła, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy - art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Pozwany po 10 października 2008 r. nie stawiał się do pracy w powodowej Spółce, ponieważ od 13 października 2008 r. podjął pracę u innego pracodawcy.

Pozwany wniósł pozew o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy poprzez wpisanie w miejsce słów: „rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów kodeksu pracy - art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.” słów: „umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron - art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy”. W toku postępowania w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy pozwany zmodyfikował swoje żądanie, wnosząc o zasądzenie odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z 26 lutego 2009 r., oddalił powództwo w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. Wyrok ten uprawomocnił się, gdy Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z 22 maja 2009 r., oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku.

Oddalając powództwo w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy podkreślił, że aby powstało po stronie pracodawcy roszczenie o odszkodowanie z art. 61<sup>1</sup> – 61<sup>2</sup> k.p., pracownik musi najpierw rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a następnie zastosowany przez niego sposób rozwiązania umowy o pracę musi okazać się nieuzasadniony. W rozpoznawanej sprawie brakuje pierwszej z wymienionych przesłanek. Brak jest bowiem podstaw do stwierdzenia, że pozwany „wypowiedział” powódce umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Pozwany nie złożył na piśmie oświadczenia, z którego mogłoby wynikać, że jego zamiarem było rozwiązanie umowy o pracę „we wskazanym trybie”. Takiej woli pozwanego nie da się wywieść z treści jego pism skierowanych do pracodawcy 29 września i 10

października 2008 r. W piśmie z 29 września 2008 r. pozwany zawarł wyłącznie oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka nie wyraziła zgody. W piśmie z 10 października 2008 r. pozwany ponowił swoją ofertę rozwiązania umowy za porozumieniem stron oraz poinformował, że w przypadku jej nieuwzględnienia, dzień 10 października 2008 r. jest jego ostatnim dniem pracy w Spółce. W żadnym miejscu pozwany nie nawiązał do treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W ocenie Sądu Rejonowego nie stanowi takiego nawiązania ostatnie zdanie pisma z 10 października 2008 r. Rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie jest także niestawienie się pozwanego do pracy po tym dniu. Wobec niewyrażenia przez powódkę zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w dniu 10 października 2008 r. i w dniach następnym (aż do upływu okresu wypowiedzenia) strony łączył stosunek pracy. Pozwany nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a zatem miał obowiązek stawiać się do pracy. Jeżeli tego nie uczynił, pracodawcy przysługiwało prawo do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym (czego pozwany się spodziewał i na co się godził). Nie można przyjąć, że nie stawiając się do pracy pozwany „wypowiedział” umowę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., bo „wypowiedzenie” takie wymaga złożenia oświadczenia woli określonej treści, której nie sposób domniemywać. Zgodnie z treścią art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a pisma takiej treści pozwany nie złożył. Samo oświadczenie o zamiarze podjęcia innego zatrudnienia nie oznacza zaś wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PK 303/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 117).

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie rozwiązał umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, a po prostu nie stawiał się do pracy. Nie złożył również oświadczenia, w którym jednoznacznie wskazałby brak zgody powódki na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron jako przyczynę rozwiązania przez niego umowy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Jako nadużycie prawa Sąd Rejonowy potraktował zachowanie powódki, polegające na podjęciu za pozwanego decyzji o trybie rozwiązania umowy,

wpisaniu nieprawidłowego sposobu rozwiązania umowy do świadectwa pracy i dochodzeniu na tej podstawie odszkodowania od byłego pracownika. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie ma znaczenia i nie stanowi podstawy dla roszczeń powódki wyrok Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., P. .../08. Sąd Rejonowy wyrokiem tym oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy przez wpisanie, że strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem. Inne rozstrzygnięcie nie było możliwe, ponieważ z zeznań prezesa zarządu Spółki wynikało, że po stronie Spółki nie było woli rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wydanie wyroku w sprawie IP .../08 nie przesądza o zasadności roszczenia w sprawie niniejszej, gdyż nie sugeruje nawet, że pozwany rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powodowa Spółka, zarzucając: 1) naruszenie przepisów prawa procesowego: a) art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, b) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niepodanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn zignorowania zeznań samego pozwanego, złożonych w niniejszej sprawie oraz w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy, w których pozwany konsekwentnie twierdził, że nie jest pracownikiem powódki od 10 października 2010 r., tj. od dnia złożenia pisma, w którym poinformował pracodawcę o tym, że dzień ten jest jego ostatnim dniem pracy w powodowej Spółce; c) art. 365 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie ustaleń wbrew wyrokowi Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., oddalającemu powództwo pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego: a) art. 55 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p., przez niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, że niepodanie przez pracownika w jego oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia uniemożliwia przyjęcie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w tym trybie; b) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie do wykładni oświadczenia woli złożonego przez pozwanego, w którym poinformował on pracodawcę, że w przypadku niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron dzień 10 października 2008 r. jest jego ostatnim dniem pracy u powódki, a następnie rzeczywiście nie

stawił się do pracy po tym dniu; c) art. 61<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 61<sup>1</sup> k.p. poprzez ich niezastosowanie, tj. oddalenie powództwa o odszkodowanie; d) art. 8 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, tj. w obronie pracownika przed słusznym roszczeniem pracodawcy.

Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego kwoty 13.284,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z 18 sierpnia 2010 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku, w zakresie niemającym wpływu na treść rozstrzygnięcia, wymagała korekty jedynie w zakresie ustalenia okresu zatrudnienia pozwanego w powodowej Spółce.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego zachodzi sprzeczność co do ustalenia okresu zatrudnienia pozwanego u powódki pomiędzy opisem stanu faktycznego (gdzie stwierdzono, że pozwany był zatrudniony do 10 października 2008 r.) i rozważaniami prawnymi (gdzie przyjęto, że zatrudnienie trwało do upływu okresu wypowiedzenia, czyli do 31 grudnia 2008 r.). Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany pozostawał z powodową Spółką w stosunku pracy aż do upływu okresu dokonanego przez siebie (w piśmie z 29 września 2008 r.) wypowiedzenia umowy o pracę, czyli do 31 grudnia 2008 r. Wadliwe określenie przez Sąd Rejonowy okresu zatrudnienia pozwanego w powodowej Spółce, w szczególności jego końcowej daty, wynikało z oczywistej omyłki. Sąd Rejonowy przyjął bowiem ostatecznie, że pomiędzy stronami nie doszło do zakończenia stosunku pracy 10 października 2008 r., lecz z upływem okresu wypowiedzenia. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, przyjmując je za własne.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że kluczowe znaczenie miało ustalenie, w jaki sposób została rozwiązana umowa o pracę wiążąca strony. W ocenie powódki rozwiązanie umowy nastąpiło przez pozwanego, bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., o czym miał świadczyć wyrok Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., w sprawie P .../08, oddalający powództwo pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy.

W związku z tym konieczne było wyjaśnienie zakresu związania sądu orzekającego później (w niniejszej sprawie) prejudycjalnym orzeczeniem sądu wydanym wcześniej (w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy). Sąd Okręgowy stwierdził, że wyrok Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., nie stanowi uzasadnienia dla roszczenia powódki o odszkodowanie. W sprawie tej sąd pracy rozstrzygnął negatywnie o żądaniu pozwanego sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej trybu (sposobu) rozwiązania umowy o pracę łączącej strony - przez wpisanie porozumienia stron w miejsce rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia - ponieważ strony nie rozwiązały stosunku pracy w trybie porozumienia. Nie oznacza to jednak, że sposób wskazany przez pracodawcę w świadectwie pracy był rzeczywistym sposobem zakończenia stosunku pracy łączącego strony. Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zawarte w wyroku z 26 lutego 2009 r. ma tylko takie znaczenie w niniejszej sprawie, że w sposób wiążący wyeliminowało, z dopuszczalnych sposobów zakończenia stosunku pracy, rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W obecnej sprawie Sąd Rejonowy nie ustalił, wbrew temu prejudycjalnemu orzeczeniu, ustania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a zatem zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 365 § 1 k.p.c. jest niezasadny.

Rozstrzygnięcie o roszczeniu powódki (o odszkodowaniu z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) wymagało dokonania ustaleń co do tego, czy pozwany faktycznie rozwiązał z pracodawcą stosunek pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie może ulegać wątpliwości, że pozwany nie rozwiązał z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że świadectwo pracy, w którym powódka wskazała taki tryb rozwiązania umowy o pracę, jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym i stanowi dowód jedynie tego, że osoba, która je podpisała, złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie (art. 245 k.p.c.). Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa pracy, a także udowodniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy - w szczególności

treść pism pozwanego z 29 września 2008 r. i 10 października 2008 r., adnotacja powodowego pracodawcy na piśmie pozwanego z 29 września 2008 r. - nie daje podstaw do ustalenia rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia, lecz jedynie do przyjęcia, że strony do końca grudnia 2008 r., a więc do upływu okresu wypowiedzenia, pozostawały w stosunku pracy. W piśmie z 29 września 2008 r. zatytułowanym „Podanie” pozwany wypowiedział łączący strony stosunek pracy, jednocześnie prosząc o jego wcześniejsze zakończenie na mocy porozumienia stron z dniem 10 października 2008 r. Na podaniu tym znajduje się adnotacja prezesa zarządu powodowej Spółki o braku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i zgoda na jej rozwiązanie z upływem „pełnego” okresu wypowiedzenia. W kolejnym piśmie z 10 października 2008 r. zatytułowanym „Prośba” pozwany ponowił swoją propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z tym dniem, oświadczając jednocześnie, że brak zmiany stanowiska powodowej Spółki w przedmiocie trybu rozwiązania umowy spowoduje, że 10 października 2008 r. „będzie ostatnim dniem pracy” pozwanego u powódki.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w opisanych okolicznościach nie doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia. Woli takiej nie sposób domniemywać z treści obu tych pism, jak również z zachowania pozwanego. Brak akceptacji przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron spowodował, że aktualne pozostało wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego 29 września 2008 r. Pozwany, który nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, powinien był ją świadczyć do końca grudnia 2008 r. Jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w okresie wypowiedzenia stanowiło podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie oznaczało ono jednak zmiany zastosowanego przez pozwanego w piśmie z 29 września 2008 r. trybu rozwiązania umowy o pracę, tj. wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pozwany nadal pozostawał z powodową Spółką w stosunku pracy.



Powodowa Spółka zwalczała powyższe ustalenie dotyczące daty i sposobu rozwiązania stosunku pracy podnosząc, że pozwany dążył do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy z powódką w celu podjęcia pracy u innego pracodawcy. Zachowanie, z którego „w sposób dostateczny” ma wynikać rzeczywista wola osoby (art. 60 k.c.), to takie zachowanie, które nie nasuwa żadnych wątpliwości co do intencji strony i treści dorozumianego jej oświadczenia. Gdy chodzi o czynność rozwiązania umowy o pracę, z zachowania strony powinna wynikać nie tylko wola rozwiązania tej umowy, ale także sposób jej rozwiązania, data ustania stosunku pracy oraz to, że ta właśnie strona jest podmiotem rozwiązującym umowę (lub wyrażającym zgodę na rozwiązanie umowy przez drugą stronę). W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie można było przyjąć, że zachowanie pozwanego ujawniło jego wolę w sposób dostateczny co do wszystkich wymienionych istotnych elementów składających się na czynność rozwiązania umowy o pracę. Jego zamiar podjęcia pracy u innego pracodawcy nie mógł być tłumaczony jako wola rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 10 października 2008 r.

Sąd Okręgowy uznał za „bezprzedmiotowy” zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Wbrew twierdzeniom skarżącej Sąd Rejonowy nie przyjął trybu rozwiązania umowy o pracę, wskazanego w wystawionym przez pracodawcę świadectwie pracy, za zgodny z rzeczywistym stanem rzeczy nie dlatego, że pozwany nie podał w swoim oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 55 § 2 k.p.), lecz dlatego, że ani treść pism pozwanego z 29 września i 10 października 2008 r., ani jego późniejsze zachowanie, nie uprawniały do stwierdzenia, że rozwiązał on umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jedynie jako dodatkową okoliczność, przemawiającą za słusznością zajętego stanowiska, Sąd Rejonowy - analizując zachowanie pozwanego (dokonując wykładni jego oświadczenia woli) - wskazał, że rozwiązanie umowy w takim trybie powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony. Podstawą oddalenia powództwa przez Sąd Rejonowy był art. 61<sup>1</sup> k.p., którego przesłanki nie zostały spełnione, nie zaś art. 8 k.p. Oddalenie powództwa w oparciu o art. 8 k.p. oznaczałoby, że powódka miała prawo dochodzić odszkodowania z art.

61<sup>1</sup> k.p., lecz czynienie przez nią użytku z przysługującego jej prawa podmiotowego należało uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Zdaniem Sądu Okręgowego nie miało to miejsca. Sąd Rejonowy ocenił jedynie, że zachowanie powodowego pracodawcy nosi cechy nadużycia prawa podmiotowego - nie przez sam fakt dochodzenia odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> k.p., lecz z uwagi na sztuczne wykreowanie sobie warunków do dochodzenia tego odszkodowania przez bezzasadne przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym nastąpiło w warunkach art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony powodowej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że w ustalonych okolicznościach faktycznych złożone przez pozwanego oświadczenie nie stanowiło rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; b) art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przez jego nieprawidłową wykładnię polegającą na niedostrzeżeniu, że brak przesłanki winy pracodawcy, w zamiarze pracownika jak i treści złożonego pracodawcy oświadczenia, nie przesądza o braku skuteczności oświadczenia woli pracownika rozwiązującego umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; c) art. 61<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 61<sup>1</sup> k.p. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie powództwa o odszkodowanie; 2) naruszenia przepisów postępowania, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 365 § 1 k.p.c. przez pominięcie podstaw wyroku Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., oddalającego powództwo pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, oraz art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie, mimo że apelacja powódki była zasadna.

Powodowa Spółka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skarżąca podniosła, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące zakwalifikowania zachowania pracownika, który usilnie zmierza do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy, nie zamierzając jednak dokonać formalnego rozwiązania umowy z winy pracodawcy (z uwagi na brak takiej winy),

jako dorozumianego oświadczenia woli prowadzącego do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

Skarżąca podkreśliła, że pracownik ma prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika. Składając oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik ma obowiązek podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w takim trybie (art. 55 § 2 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy podane przez niego przyczyny rzeczywiście występują (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208 z glosą M.Gersdorf). Wątpliwości pojawiają się wówczas, gdy pracownik, nie znając przepisów prawa pracy, nie uświadamia sobie dopuszczalności i tym samym skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wówczas trudno jest od pracownika, który jednocześnie podjął decyzję o natychmiastowym zakończeniu stosunku pracy, oczekiwać oświadczenia formalnie zgodnego z przepisami i objęcia zamiarem również trybu rozwiązania umowy, co jednak nie oznacza, że niewiedza pracownika sprawia, iż jego działania nie wywołują skutków prawnych. W sytuacji, gdy pracownik określa datę złożenia pracodawcy oświadczenia jako ostatni dzień jego pracy, należy stwierdzić, że dokonuje w sposób dorozumiany rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z tym dniem, a tym samym, przy braku winy pracodawcy, narusza art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (co uprawnia pracodawcę do dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> i art. 61<sup>2</sup> k.p.). Określając datę zakończenia stosunku pracy (przy braku zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę ze wskazanym dniem w trybie porozumienia stron) jednoznacznie manifestuje brak woli kontynuowania stosunku pracy i zamiar zakończenia tego stosunku w określonym dniu.

Pełnomocnik skarżącej zwrócił uwagę, że wobec zmian na rynku pracy, na którym coraz częściej to pracownik staje się bardziej poszukiwany niż praca (szczególnie w grupie pracowników wysoko wykwalifikowanych), nie można zaakceptować wykładni przepisów, która czyniłaby iluzoryczną ochronę

pracodawcy przed nagłym odejściem pracownika (bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia), a do tego zmierzać mogłaby praktyka kwestionowania skuteczności oświadczeń woli pracowników, z których wyraźnie wynika data zakończenia stosunku pracy. W takiej sytuacji nie mamy do czynienia tylko z faktycznym zaprzestaniem świadczenia pracy, ale ze skierowanym do pracodawcy jasnym komunikatem, że pracownik definitywnie kończy w określonym dniu zatrudnienie (najczęściej w związku z podjęciem innej pracy). Zdaniem strony skarżącej, o ile z faktycznym zaprzestaniem świadczenia pracy nie można wiązać skutku w postaci natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, o tyle - jeśli zaprzestanie to poprzedzone zostało oświadczeniem pracownika o zakończeniu pracy - należy je kwalifikować jako wynik skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nawet jeśli pracownik nie uświadamiał sobie skutków złożenia takiego oświadczenia woli. W takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeżeli pracownik złożył oświadczenie, z którego jednoznacznie wynika, że stroną podejmującą decyzję o zakończeniu stosunku pracy jest on sam, a ponadto wskazuje datę zakończenia stosunku pracy, informując, że jest to ostatni jego dzień pracy u pracodawcy, to oznacza, że od tej daty nie czuje się już pracownikiem pracodawcy, do którego skierował oświadczenie, a pracodawca ma podstawy uznać, że doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu pozwanego jego pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Dotyczy to przede wszystkim naruszenia prawa materialnego.

Podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie był sposób rozwiązania łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony. Jak wynika z art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę na czas nieokreślony może być rozwiązana: 1) na mocy porozumienia stron, 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

W świetle dokonanych dotychczas ustaleń faktycznych, bezspornych między stronami i niekwestionowanych w skardze kasacyjnej, nie budzi wątpliwości, że powódka nie podjęła żadnych czynności prawnych (wraźnych lub dorozumianych – art. 60 k.c.), z którymi można byłoby powiązać rozwiązanie przez nią stosunku pracy łączącej ją z pozwanym (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia). Strony nie zawarły też porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (co pośrednio potwierdziło postępowanie w sprawie P .../08 Sądu Rejonowego, zakończone wyrokiem z 26 lutego 2009 r. oddalającym powództwo pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy).

W drodze eliminacji wchodzących w grę sposobów rozwiązania umowy o pracę należało dojść do wniosku, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pozwanego i to jego działania (oświadczenia i zachowania) doprowadziły do ustania łączącej strony więzi prawnej wynikającej z umowy o pracę. Do rozważenia i rozstrzygnięcia pozostawało zatem, czy pozwany doprowadził do ustania umowy o pracę przez swoje oświadczenie o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia (przez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), czy też bez zachowania okresu wypowiedzenia (przez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Rozstrzygnięcie tej kwestii wymagało starannej, szczegółowej i wnikliwej analizy wszystkich zachowań i oświadczeń pozwanego w okresie poprzedzającym doręczenie powódce pisma z 10 października 2008 r., jak i w okresie późniejszym. Jedno było między stronami bezsporne - pozwany złożył w piśmie z 29 września 2008 r. wyraźne formalne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), nie złożył natomiast wyraźnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Brak takiego wyraźnego oświadczenia stał się przyczyną sporu. Powódka twierdziła bowiem, że z

całokształtu zachowań pozwanego można wyprowadzić wniosek, iż wyraził on w sposób dorozumiany wolę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia, ponieważ wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Pozwany zaprzeczał złożeniu takiego dorozumianego oświadczenia (wyrażeniu przez siebie woli rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Dla rozstrzygnięcia powyższej kontrowersji konieczne było uwzględnienie przebiegu zdarzeń. Ustalona przez Sąd Okręgowy sekwencja zdarzeń kształtowała się następująco: najpierw pozwany wypowiedział umowę o pracę (w piśmie z 29 września 2008 r.), następnie dążył do wcześniejszego, jeszcze przed upływem terminu wypowiedzenia (co miało nastąpić dopiero 31 grudnia 2008 r.), rozwiązania stosunku pracy (proponując pracodawcy skrócenie okresu wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z dniem 10 października 2008 r.), wreszcie zaprzestał świadczenia pracy na rzecz powódki, o czym ją wyraźnie uprzedził (miało to bezpośredni związek z podjęciem pracy u innego pracodawcy z dniem 13 października 2008 r.), przyjmując jednocześnie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu 10 października 2008 r. (takie twierdzenia przedstawiał w pismach procesowych i na rozprawie w sprawie P .../08 o sprostowanie świadectwa pracy).

Decydująca dla ustalenia, w jaki sposób (na jakiej podstawie przewidzianej w art. 30 § 1 k.p.) i z jaką datą doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, była treść pisma pozwanego skierowanego do prezesa zarządu powodowej Spółki 10 października 2008 r. Warto tę treść przytoczyć *in extenso*: „Rozstanie z firmą, w której pracowałem od 1996 r. i w której rozwijałem swoje umiejętności i doświadczenie, w sposób inny niż porozumienie stron, jest dla mnie osobiście wielką przykrością i rozczarowaniem. Jeżeli jednak nie znajdzie Pan powodów do zmiany decyzji, zmuszony jestem poinformować, że dzień 10 października 2008 r. jest moim ostatnim dniem pracy w firmie F. Sp. z o.o.”.

Oświadczenie pozwanego o przytoczonej wyżej treści – zwłaszcza jego końcowy fragment („zmuszony jestem poinformować, że dzień 10 października 2008 r. jest moim ostatnim dniem pracy w firmie”) - zostało potraktowane przez powódkę jako rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Kiedy 13 października 2008 r. pozwany nie stawiał się do pracy, powódka wystawiła 14 października 2008 r. świadectwo pracy, w którym jako sposób ustania stosunku pracy wpisała: „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów kodeksu pracy – art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.”.

Już w tym momencie powodowy pracodawca ujawnił swoje rozumienie przytoczonego oświadczenia pozwanego, zawartego w piśmie z 10 października 2008 r. oraz jego zachowań towarzyszących złożeniu tego oświadczenia.

Reakcją pozwanego na otrzymanie od pracodawcy świadectwa pracy oraz wezwania do zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> i 61<sup>2</sup> k.p. było wytoczenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy (pozew w tej sprawie wpłynął do sądu pracy 4 listopada 2008 r.). W uzasadnieniu pozwu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy pozwany podał, że był zatrudniony u strony powodowej od 1 stycznia 2000 r. do 10 października 2008 r. Oznacza to, że w tamtym czasie (na początku listopada 2008 r.) sam traktował umowę o pracę łączącą strony jako już definitywnie rozwiązaną. W pozwie, który wpłynął do sądu pracy prawie dwa miesiące przed 31 grudnia 2008 r. (czyli przed upływem terminu wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego 29 września 2008 r.), pozwany nie twierdził, że nadal pozostaje w stosunku pracy z powodową Spółką, a jedynie domagał się zmiany oznaczenia sposobu rozwiązania stosunku pracy (z rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron - art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Składając zeznania w charakterze strony w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy pozwany zeznał, że po 10 października 2008 r. nie czuł się pracownikiem powodowej Spółki, a od 13 października 2008 r. był pracownikiem innego pracodawcy. Nie twierdził wówczas, że pozostawał w stosunku pracy z powódką do 31 grudnia 2008 r., czyli do upływu okresu wypowiedzenia.

Ustalone przez Sąd Okręgowy okoliczności faktyczne dotyczące zachowań pozwanego przed 10 października 2008 r., w tym dniu oraz po tej dacie mają istotne znaczenie dla oceny jego zamiaru definitywnego rozstania się z dotychczasowym pracodawcą z dniem 10 października 2008 r. oraz kwalifikacji prawnej podjętych przez niego w tym czasie działań.

Wystawienie świadectwa pracy przez powódkę, wystąpienie przez nią z przedprocesowym wezwaniem do dobrowolnej zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. oraz wytoczenie przez pozwanego powództwa o sprostowanie świadectwa pracy unaocznilo, że powstała istotna różnica między rozumieniem oświadczenia złożonego przez pozwanego z jego punktu widzenia oraz z punktu widzenia adresata tego oświadczenia, czyli powodowego pracodawcy. Oświadczenie złożone przez pozwanego w piśmie z 10 października 2008 r. może być potraktowane jako oświadczenie woli, konstruujące jednostronną czynność prawną mającą na celu wywołanie skutku w postaci rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Określone zachowanie może być uznane za oświadczenie woli (czynność prawną), jeżeli w świetle dyrektyw wykładni wynikających z art. 65 k.c. ukazuje zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, LEX nr 577690). Reguły wykładni oświadczeń woli mogą być stosowane nie tylko do ustalania treści złożonych oświadczeń, lecz także do stwierdzenia, czy dane zachowania stanowią oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726).

Można podzielić pogląd skarżącej, że w przypadku kolizji między rozumieniem oświadczenia woli przez jego nadawcę i adresata konieczne jest zastosowanie obiektywnego wzorca wykładni, który uwzględnia punkt widzenia przeciętnego odbiorcy w określonych okolicznościach złożenia oświadczenia. Jeżeli nadawca oświadczenia nie dołożył należytej staranności i nie uzewnętrznił swej woli w sposób wyraźny i jednoznaczny, ponosi konsekwencje braku staranności w postaci przypisania jego oświadczeniu takiego sensu, jaki jest zgodny z normatywnym modelem starannego uczestnika obrotu. Takie podejście pozostaje w zgodzie z obiektywizującymi koncepcjami interpretacji oświadczeń woli składanych innej osobie (adresatowi), konstruujących jednostronne czynności prawne.

Ogólne reguły wykładni, czyli procesu ustalania znaczenia, oświadczeń woli zawiera art. 65 k.c. Jego § 1 nakazuje tłumaczyć złożone oświadczenie woli tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje; § 2 odnosi się do interpretacji umów i precyzuje, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron



i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Przytoczone wskazówki interpretacyjne uwzględniają respektowane w prawie cywilnym (prywatnym) wartości: z jednej strony wolę osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej ochronę zaufania, z jakim przyjmują złożone oświadczenie inne osoby (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168). Praktyczna realizacja reguł interpretacyjnych z art. 65 k.c. następuje w drodze zastosowania tzw. kombinowanej metody wykładni (por. powołaną uchwałę z 29 czerwca 1995 r., a także np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 85; z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012). W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie obie strony umowy nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (w tym się realizuje subiektywny wzorzec wykładni). W przypadku jednostronnych oświadczeń woli sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany wówczas, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji, a w szczególności dysponujący takim samym zakresem wiedzy o treści oświadczenia i okolicznościach jego złożenia, zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem normatywny i zindywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością wymaganą w obrocie (art. 355 k.c. stosowany w drodze analogii) dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555). Zgodnie z przyjętą w art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma znaczenie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (art. 65 § 2 k.c.). Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z art. 65 § 1 k.c. powinien mu

przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207). Należy przy tym mieć na uwadze, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona wprost - przez ustne lub pisemne złożenie określonego oświadczenia woli - jak również, o ile ustawa nie stanowi inaczej, w sposób dorozumiany, przez każde zachowanie, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli każde zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Chociaż oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), nie jest to jednak forma zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych.

Powyższe wskazówki interpretacyjne, dotyczące wykładni oświadczeń woli konstruujących jednostronną czynność prawną (taką czynnością jest jednostronne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), zostały pominięte w zaskarżonym wyroku, co sprawia, że uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że w ustalonych okolicznościach faktycznych złożone przez pozwanego oświadczenie nie może zostać potraktowane jako rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że ocena oświadczenia pozwanego została dokonana przez Sąd Okręgowy wyłącznie na podstawie jego późniejszych twierdzeń - przedstawionych już po dacie złożenia oświadczenia woli, a nawet po pierwszym postępowaniu sądowym o sprostowanie świadectwa pracy - wykreowanych na potrzeby niniejszego procesu, a dotyczących „porzucenia pracy”. W ocenie skarżącej, Sąd Okręgowy nie dokonał wykładni

oświadczenia pozwanego przez pryzmat okoliczności towarzyszących złożeniu tego oświadczenia w dniu jego składania, kiedy to pracownik od dwóch tygodni usilnie zmierzał do rozwiązania umowy z dniem 10 października 2008 r., ponieważ z dniem 13 października 2008 r. miał podjąć nową pracę u innego pracodawcy; Sąd Okręgowy nie zastosował też uniwersalnego wzorca, który pozwoliłby na stwierdzenie, że z punktu widzenia każdego pracodawcy pracownik, który oświadcza, że rozstanie z firmą w inny sposób niż za porozumieniem stron jest dla niego przykrością oraz że określony dzień jest jego ostatnim dniem w pracy, faktycznie skutecznie w tym dniu rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że określone zachowanie podmiotu prawa cywilnego może być uznane za oświadczenie woli, jeżeli wyraża wolę wywołania określonego skutku prawnego, jest dobrowolne (wolne od przymusu lub innych okoliczności wyłączających świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli), oraz jest na tyle zrozumiałe, że w drodze wykładni można ustalić jego sens. Nie można odmówić racji skarżącej, gdy podnosi, że zachowanie pozwanego w sposób jednoznaczny wskazywało na jego wolę wywołania określonego skutku prawnego - zakończenia stosunku pracy z dniem 10 października 2008 r. (co wynikało z treści obydwu skierowanych do powódki pism w tym przedmiocie). Działania podjęte przez pozwanego dokonane zostały w okolicznościach, które wykluczały istnienie przymusu lub wyłączenie świadomego lub swobodnego podjęcia decyzji i wyrażenia woli. Dla pracodawcy oświadczenie i zachowanie pozwanego było zrozumiałe i jednoznaczne – wolą pozwanego było natychmiastowe i definitywne zakończenie stosunku pracy – z dniem 10 października 2008 r.

W ustalonym dotychczas stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy można przyjąć, że pozwany nie tylko nie stawiał się do pracy po 10 października 2008 r., ale ponadto z okoliczności towarzyszących jego niestawianiu się do pracy po tej dacie (przede wszystkim z faktu podjęcia od 13 października 2008 r. zatrudnienia u innego pracodawcy) wynikało, że poza samowolnym udzieleniem sobie zwolnienia z pracy miał także niewątpliwy zamiar definitywnego zerwania dotychczasowej więzi pracowniczej z powódką. Jego zachowanie mogłoby być przed 2 czerwca

1996 r. zakwalifikowane jako porzucenie pracy. Do 2 czerwca 1996 r. Kodeks pracy przewidywał bowiem, że wygaśnięcie umowy o pracę może nastąpić w wyniku porzucenia pracy przez pracownika (uchylony art. 64 § 1 k.p.). Za porzucenie pracy uważało się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy, a ponadto niestawienie się do pracy bez zawiadomienia pracodawcy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności (uchylony art. 65 § 1 k.p.). Za datę wygaśnięcia umowy o pracę przyjmowało się dzień, w którym pracownik zaprzestał wykonywania pracy (uchylony art. 65 § 2 k.p.). Według uchylonego art. 64 § 1 k.p., wygaśnięcie umowy wskutek porzucenia pracy pociągało za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidywały skutki dalej idące.

Gdyby możliwe było zakwalifikowanie zachowania powoda po 10 października 2008 r. jako porzucenia pracy (według nieobowiązujących od 2 czerwca 1996 r. art. 64 i 65 k.p.), wówczas skutki jego zachowania byłyby oceniane według przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli przede wszystkim według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Takie stanowisko przedstawiał pozwany w rozpoznawanej sprawie, twierdząc, że zaniechanie świadczenia przez niego pracy bez zgody pracodawcy po 10 października 2008 r. mogło spotkać się z reakcją w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci zaniechania świadczenia pracy. Skoro jednak w obecnym stanie prawnym Kodeks pracy nie reguluje instytucji porzucenia pracy, zachowanie pracownika polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy („samowolnym uchyleniu się od wykonywania pracy” jak stanowił art. 65 § 1 k.p.) może być ocenione nie tylko w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale również - w zależności od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy - jako dorozumiane rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.), ze wszystkimi tego konsekwencjami, łącznie z możliwością dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> i 61<sup>2</sup> k.p.

Podsumowując ten wątek rozważań – z ustalonego dotychczas stanu faktycznego wynika, że pozwany 10 października 2008 r. zmanifestował wyraźną wolę definitywnego zerwania więzi prawnej z powódką i to zerwania niezwłocznego, bez oczekiwania na upływ terminu wypowiedzenia; nie miało zatem miejsca jedynie faktyczne zaprzestanie świadczenia przez pozwanego pracy po 10 października 2008 r. (czyli „porzucenie pracy” w znaczeniu potocznym), ale towarzyszyło temu wyraźne oświadczenie na piśmie („zmuszony jestem poinformować, że dzień 10 października 2008 r. jest moim ostatnim dniem pracy w firmie”), z którego wynikał zamiar natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Oświadczenie to może być potraktowane jako oświadczenie woli, zmierzające do wywołania skutku prawnego w postaci niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie woli o takiej treści może z kolei zostać zakwalifikowane jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika – nie konstruuje ono bowiem ani porozumienia stron (powódka jednoznacznie nie wyraziła zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę, wyraźnie zaznaczając: „termin odejścia możliwy po upływie pełnego okresu wypowiedzenia”), ani wypowiedzenia (wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez pozwanego we wcześniejszym piśmie z 29 września 2008 r.).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadniony jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz art. 61<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 61<sup>1</sup> k.p.

Kwestia ewentualnego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. nie była przedmiotem skargi kasacyjnej. Nie jest jednak wykluczone zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego do roszczenia pracodawcy o odszkodowanie opartego na art. 61<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 61<sup>1</sup> k.p.

Nieuzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. przez pominięcie podstaw faktycznych wyroku Sądu Rejonowego z 26 lutego 2009 r., oddalającego powództwo pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Moc wiążącą ma tylko sentencja orzeczenia (w tym przypadku - oddalenie powództwa o zasądzenie odszkodowania za niewłaściwe świadectwo pracy, bo o takim ostatecznie sprecyzowanym żądaniu rozstrzygał sąd w tamtej sprawie), nie mają jej zaś zawarte w uzasadnieniu motywy rozstrzygnięcia sądu, a zwłaszcza dokonane

przez ten sąd ustalenia faktyczne. W niektórych przypadkach, ze względu na ogólność rozstrzygnięcia wyrażonego w sentencji orzeczenia, jak to ma miejsce w przypadku wyroków oddalających powództwo, okoliczności objęte uzasadnieniem mogą służyć do sprecyzowania zakresu mocy wiążącej samego rozstrzygnięcia (sentencji orzeczenia), czyli granic jego prawomocności materialnej. Nie wiąże jednak innego sądu podstawa faktyczna rozstrzygnięcia. Na marginesie jedynie można zauważyć, że Sąd Rejonowy ustalił w uzasadnieniu wyroku z 26 lutego 2009 r., że pozwany był zatrudniony u powódki do 10 października 2008 r., na podstawie twierdzeń samego pozwanego zawartych w pozwie oraz w jego zeznaniach złożonych w charakterze strony. Okoliczności te mogły mieć znaczenie jedynie dla oceny wiarygodności oświadczeń pozwanego złożonych w niniejszej sprawie (art. 3 k.p., art. 233 § 1 k.p.c.), nie zmienia to jednak oceny, że ustalenia faktyczne dotyczące daty ustania stosunku pracy dokonane w sprawie P .../08 nie były w żadnym stopniu wiążące w niniejszej sprawie. Wiążące było jedynie rozstrzygnięcie co do tego, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło na mocy porozumienia stron.

Zarzut naruszenia art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji, mimo że apelacja powódki była zasadna, nie może stanowić samodzielnej podstawy skargi kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.