

Wyrok z dnia 4 października 2007 r.

I PK 110/07

1. Przyznanie przez prawo zakładowe z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników dodatkowych świadczeń pracownikom, którzy w oznaczonym terminie zadeklarują chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i odmowa ich przyznania pracownikom, którzy z taką ofertą występuje już po tym terminie, z reguły nie narusza zasad równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² i 11³ k.p.).

2. Z reguły nie ma decydującego znaczenia, czy powód określi dochodzone kwotowo roszczenie pieniężne jako należność, odszkodowanie, wynagrodzenie, czy też nie nazwie go w ogóle. W każdym bowiem przypadku jest to żądanie zasądzenia określonej kwoty, uzasadnione przytoczonymi okolicznościami faktycznymi (art. 187 § 1 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 października 2007 r. sprawy z powództwa Marka K. przeciwko Miejskiej Energetyce Ciepłej Spółce z o.o. w O.Ś. o wynagrodzenie za pracę i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 listopada 2006 r. [...]

I. u c h y ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej zapłaty należności z tytułu uczestnictwa w szkoleniu i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

II. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy,

III. o d d a ł i ł skargę kasacyjną w pozostałej części.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 22 maja 2006 r., Sąd Rejonowy w Ostrowcu Świętokrzyskim oddalił powództwo Marka K. przeciwko Miejskiej Energetyce Ciepłej Spółce z o.o. w O.Ś. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie z tytułu uczestnictwa w kursie doszkalającym, odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, różnicę między odprawą otrzymaną przez pracowników w ramach programu dobrowolnych odejść a odprawą otrzymaną przez powoda oraz wyrównanie zmniejszonej o 6% premii regulaminowej za okres od stycznia do maja 2004 r. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio jako specjalista do spraw programowania i rozwoju. Dnia 30 stycznia 2004 r. powód dostarczył pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Od lutego 2004 r. pracował w godzinach od 7⁰⁰ do 14⁰⁰. Nie pracował w godzinach nadliczbowych. W okresie marzec-kwiecień 2004 r. powód odbywał w weekendy kursy poza O., czas trwania których wynosił nie więcej niż 7 godzin dziennie. Pracodawca wypłacał mu z tego tytułu diety i pokrywał koszty przejazdów. W pozwanej Spółce obowiązuje układ zbiorowy pracy, w którym zostały unormowane między innymi zasady wypłacania pracownikom premii. Według załącznika nr 5 do tego układu, premia jest świadczeniem przyznawanym przez zarząd na wniosek bezpośredniego przełożonego. W styczniu 2004 r. protokołem dodatkowym nr 1 do układu zmieniono maksymalną wysokość premii ograniczając ją o 6%. Uchwałą zarządu pozwanej Spółki z dnia 17 marca 2003 r. w sprawie zmniejszania zatrudnienia, postanowiono, że do końca 2004 r. zatrudnienie w Spółce zostanie zmniejszone o 23 etaty, a indywidualne zwolnienia będą dotyczyć mężczyzn, którzy niezależnie od wieku legitymują się 40-letnim stażem pracy oraz mężczyzn, którzy posiadają 55 lat życia i osiągnęli 35-letni staż pracy. W § 4 powołanej uchwały zawarto postanowienie o likwidacji stanowiska specjalisty do spraw programowania i rozwoju. W myśl § 5 uchwały, pracownikom, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2004 r. przysługiwać będzie odprawa pieniężna wynikająca z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o „zwolnieniach grupowych” i rekompensata w kwocie 30.000 zł z tytułu dobrowolnego odejścia z pracy. Rekompensata przysługiwała pracownikom, którzy do dnia 22

kwietnia 2004 r. pisemnie zgłosili pracodawcy zamiar odejścia z pracy i po rozwiązaniu stosunku pracy nie mogli przejść na rentę ani emeryturę. Dnia 17 maja 2004 r. powód i prezes zarządu strony pozwanej złożyli oświadczenia o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2004 r. Pracodawca wypłacił powodowi należne mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy świadczenia. Ani pozwana Spółka, ani jej pracownicy nie podejmowali działań mających na celu zastraszenie, szykanowanie lub nękanie powoda, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że: 1) bezpodstawne jest żądanie przez powoda odszkodowania z tytułu utraconych zarobków za okres po ustaniu stosunku pracy, gdyż złożone przez niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 maja 2004 r. zawierało wszystkie istotne elementy porozumienia w tym zakresie i nie było dotknięte wadą; 2) zajęcia szkoleniowe na odbywanym przez powoda kursie bhp nie przekraczały normy czasu pracy, a przygotowania w domu do szkoleń nie wchodziły w zakres kursu, co powoduje niezasadność roszczenia o odszkodowanie z tego tytułu; 3) powodowi nie przysługuje odprawa w kwocie 30.000 zł z tytułu dobrowolnych odejść z pracy, gdyż nie wystąpił do dnia 22 kwietnia 2004 r. ze skierowaną do pracodawcy ofertą rozwiązania stosunku pracy, a po dniu 30 kwietnia 2004 r. przeszedł na świadczenie emerytalne; 4) skoro powód nie był uprawniony do odprawy, to jej niewypłacenie nie stanowiło dyskryminowania go przez pracodawcę; 5) nieuzasadnione jest roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż materiał dowodowy sprawy nie wskazuje na wykonywanie takiej pracy przez powoda; 6) bezpodstawne jest żądanie zasądzenia premii za okres od 1 stycznia do 31 maja 2004 r. z uwagi na jej uznaniowy charakter; 7) powód nie wykazał, aby pracodawca lub pracownicy pozwanej Spółki podejmowali w stosunku do niego określone w art. 94³ k.p. działania mobbingowe, co powoduje bezzasadność żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną z tego tytułu krzywdę.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2006 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił apelację powoda, dzielając poczynione w sprawie ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że z pisma z dnia 4 maja 2004 r. (podpisanego przez powo-

da 17 maja 2004 r.) wynika tylko tyle, iż umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 maja 2004 r. Oświadczenie z dnia 17 maja 2004 r. wywołało skutek na przyszłość. Skoro powód złożył oświadczenie woli zawierające zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2004 r., to nie było potrzebne dla wywołania skutków prawnych kolejne oświadczenie powoda w tym przedmiocie. Przedmiotowe oświadczenie nie było dotknięte wadą powodującą jego nieważność, a stan zdenerwowania powoda przy jego składaniu nie uzasadnia uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli. Sąd drugiej instancji podzielił ocenę Sądu Rejonowego co do uznaniowego charakteru premii przewidzianej w regulaminie, wskazując, że wynika on z zawartego w układzie zbiorowym pracy postanowienia, zgodnie z którym premia przyznawana jest decyzją zarządu pozwanej Spółki. Wysokość premii uległa zmianie z dniem 1 lutego 2004 r., a powód - podpisując aneks do umowy o pracę, w którym 6% premii określone zostało jako nagroda - godził się na zmianę warunków wynagradzania. Powód nie może żądać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych skoro pracy takiej nie wykonywał, co wynika między innymi z podpisywanych przez niego list obecności. Brak jest również podstaw do domagania się przez powoda odprawy z tytułu dobrowolnych odejść skoro nie spełnił warunków określonych w § 5 uchwały zarządu strony pozwanej z dnia 17 marca 2003 r. Spowodowane pracami malarskimi utrudnienia w dostępie do komputera i dokumentów, dwukrotna rozmowa z przełożonym w sprawie przekazania obowiązków oraz nakłanianie go do odejścia z pracy nie stanowią działań mobbingowych w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Wreszcie powód nie poniósł żadnej szkody w związku ze skierowaniem go przez pracodawcę na kurs bhp. Kurs został opłacony przez stronę pozwaną, a podnoszenie przez powoda kwalifikacji nawet kosztem czasu w weekendy nie stanowi podstaw do żądania z tego tytułu odszkodowania.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, a mianowicie art. 8, art. 11², art. 11³, art. 128 i art. 134 § 1 k.p., polegające na przyjęciu, że „w niniejszym stanie faktycznym sprawy ustalenia kryteriów doboru przez pozwaną pracowników do zwolnień grupowych w oparciu o wiek i lata pracy, nie narusza zasady równego traktowania pracowników, nie zachodzą podstawy do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda żądanych kwot pieniężnych z tytułu jego pracy w godzinach nadliczbowych, z tytułu zawieszenia wypłaty 6 % premii regulaminowej, a także tytułem odszkodowań, pomimo, że działanie oraz zaniechanie ze strony pozwanego zakładu pracy nie może

być uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony, tym bardziej, że pozwana naruszyła podstawowe zasady prawa pracy (zasadę równości pracowników w pracy i dyskryminacji w zatrudnieniu), niewliczenie do czasu pracy czasu odbytego przez powoda kursu oraz nauki w zakresie bhp, ppoż. i oc, jako warunku stawianego przez pracodawcę do dalszego zatrudnienia powoda”; 2) naruszenie przepisów postępowania, „które miały istotny wpływ na wynik sprawy”, a to art. 231, art. 233 § 1, art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 385 k.p.c., polegające na „nieuznaniu za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie, że rzeczywistą przyczyną, dla której pozwana naruszyła podstawowe zasady prawa pracy było zmuszenie powoda do rezygnacji z pracy, a następnie niewypłacenie mu należnych kwot żądanych w niniejszej sprawie, przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, poprzez dokonanie dowolnej oraz jednostronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bez należytego umotywowania stanowiska w uzasadnieniu orzeczenia, a także całkowitym pominięciu i nierozpoznananiu żądania powoda złożonego na podstawie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o ogólnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), które to naruszenia w konsekwencji doprowadziły do oddalenia apelacji przyjmując ją za bezzasadną”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej lub Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że powód nie spełniał określonych w uchwale zarządu pozwanej Spółki warunków do rozwiązania z nim umowy o pracę, gdyż nie legitymował się 35-letnim okresem zatrudnienia. W tej sytuacji, skoro stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, powód nabył prawo do rekompensaty w wysokości 30.000 zł z tytułu dobrowolnego odejścia z pracy. Wynikający z postanowień uchwały zarządu wymóg rozwiązania umowy o pracę do dnia 30 kwietnia 2004 r. należy ocenić jako dyskryminujący pracowników, z którymi stosunek pracy ustał tuż po tej dacie. Gdyby pracodawca nie wywierał na powoda presji oraz działań mobbingowych, to nie zawarłby on porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Skarżący wskazał, że w czasie odbywania kursu bhp „pozostawał do dyspozycji pracodawcy”, pomimo że nie świadczył pracy. Zajęcia w formie 6 sesji jazdowych odbywały się w T., w piątki w godzinach od 16⁰⁰ do 21⁰⁰

oraz w soboty i niedziele w godzinach od 9⁰⁰ do 16⁰⁰. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 128 k.p., gdyż uczestnictwo powoda w kursie winno być potraktowane jako praca w godzinach nadliczbowych, a jego roszczenie o zasądzenie z tego tytułu kwoty 11.772 zł - uznane za uzasadnione. Ponadto powód podniósł, że po uzyskaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nadal świadczył pracę po 8 godzin dziennie, a obniżenie premii regulaminowej (nagrody) o 6 % stanowiło formę pożyczki udzielonej pracodawcy na tworzony fundusz odpraw dla odchodzących pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że skarga kasacyjna w części odnoszącej się do żądania nawiązania stosunku pracy na podstawie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest niedopuszczalna. Została ona bowiem skierowana przeciwko nieistniejącej części orzeczenia, co wynika już chociażby z podniesionego przez skarżącego zarzutu sprowadzającego się do stwierdzenia, że Sądy obu instancji nie rozpoznały jego roszczenia w tym zakresie. Istotnie, zarówno zaskarżony wyrok, jak i jego uzasadnienie nie wskazują, aby Sąd drugiej instancji (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) objął swoim rozpoznaniem i rozstrzygnięciem roszczenie o nawiązanie stosunku pracy. W konsekwencji zaskarżony wyrok wyraźnie pomija to żądanie, co powodowało jedynie możliwość uzupełnienia orzeczenia w trybie art. 351 k.p.c. (wniosku w tym przedmiocie powód nie zgłosił) lub konieczność ponownego wytoczenia powództwa. Nie ma natomiast możliwości wniesienia środka zaskarżenia z żądaniem uchylenia orzeczenia w nieistniejącej części. Z tych względów skarga kasacyjna we wskazanym zakresie - jako wymierzona przeciwko nieistniejącemu orzeczeniu i z tej przyczyny niedopuszczalna - podlega odrzuceniu z mocy art. 398⁶ § 3 k.p.c. (por. także postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1997 r., II CKN 15/97, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 89, z dnia 7 października 1998 r., II UKN 247/98, OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 665 oraz z dnia 11 września 2002 r., V CKN 1165/00, niepublikowane i orzeczenia tam powołane).

W ramach określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. podstawy naruszenia przepisów postępowania, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, skarżący zarzucił naruszenie art. 231, art. 233 § 1, art. 328 § 2 i art. 385 k.p.c. W myśl art. 398³ § 3

k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyłączenie to oznacza pozbawienie stron możliwości kwestionowania prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń poprzez odnoszący się do sfery oceny i wnioskowania zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Konieczne jest zatem postawienie zarzutu naruszenia takich przepisów postępowania, które doprowadziło do wadliwości postępowania dowodowego, co w konsekwencji - przez dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego - mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący wskazuje w tym zakresie na naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 231 k.p.c., poprzez nieuznanie za ustalony fakt, że „rzeczywistą przyczyną, dla której strona pozwana naruszyła podstawowe zasady prawa pracy było zmuszenie powoda do rezygnacji z pracy i to dopiero w miesiącu maju 2004 r., aby nie wypłacić mu należnej odprawy w kwocie 30.000 zł” oraz art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak „należytego umotywowania stanowiska w uzasadnieniu orzeczenia”. W ocenie powoda, „gdyby Sąd dokonał analizy materiału dowodowego w sposób prawidłowy, to doszedłby do wniosku, że w stosunku do powoda mają zastosowanie przepisy o grupowych zwolnieniach z pracy”. W pierwszym rzędzie należy zauważyć, że art. 231 i art. 328 § 2 k.p.c. dotyczą wprost orzeczeń wydawanych w pierwszej instancji i do orzeczeń sądu drugiej instancji mają zastosowanie „odpowiednie”, o czym stanowi art. 391 k.p.c. Inaczej rzecz ujmując, możliwość skutecznego powołania się w skardze kasacyjnej na zarzut naruszenia wskazanych przepisów wymaga jednoczesnego przytoczenia art. 391 k.p.c. Ponadto przepis art. 231 k.p.c. stanowi, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Oznacza to, że sąd może, ale nie musi, wyciągnąć wniosek co do pewnego faktu na podstawie innych faktów ustalonych, przy czym fakt domniemany nie wymaga twierdzenia ani dowodzenia, których wymagają fakty składające się na podstawę faktyczną domniemania. Domniemanie faktyczne, będące rozumowaniem sędziego opartym na wiedzy i doświadczeniu, może być wzruszone przez wykazanie nieprawidłowości tego rozumowania. Ta nieprawidłowość może polegać na tym, że fakt przyjęty przez sąd za podstawę wnioskowania o innym fakcie nie został ustalony, albo na tym, że fakty składające się na podstawę domniemania faktycznego nie uzasadniają, w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, wyprowadzonego z niego wniosku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 2000 r., III CKN 811/98, niepublikowany). Zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. nie może zatem polegać na kwestionowaniu jego niezasto-

sowaniu, gdyż sąd nie ma takiego obowiązku, lecz na wykazaniu, że skonstruowane przez sąd domniemanie faktyczne pozostaje w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W rezultacie, skoro Sąd drugiej instancji konstrukcji domniemania faktycznego nie stosował, przeto nie mógł naruszyć art. 231 k.p.c. Ponadto skarżący przypisuje w istocie Sądowi Okręgowemu błąd w zastosowaniu przepisów prawa materialnego nie w odniesieniu do ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego, lecz w stosunku do własnej jego wersji, wywodząc, że został „zmuszony” do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2004 r. Tymczasem nic takiego z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika. Z kolei art. 328 § 2 k.p.c. stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać stanowisko, że skuteczność zarzutu naruszenia wskazanego przepisu, określającego przedmiotowy zakres uzasadnienia orzeczeń sądowych, ograniczona jest do sytuacji, gdy z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie można się zorientować, jakie były faktyczne lub prawne przyczyny rozstrzygnięcia. Uzasadnienie wyroku wyjaśnia bowiem przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub - w przypadku zastosowania prawa materialnego - do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Jeżeli natomiast uzasadnienie sądu pierwszej instancji sporządzone zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz, nawet w sposób lakoniczny, w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania zawartych w motywach orzeczenia sądu pierwszej instancji szczegółowych ustaleń i wnioskowań prawnych (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182, z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepublikowany i orzeczenia tam powołane). Z uzasadnienia Sądu Okręgo-

wego jednoznacznie wynika, że podzielił on zarówno ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji (a więc także ocenę zgromadzonego materiału dowodowego), jak i dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną. Skarżący nie wskazuje natomiast na ten element (elementy) uzasadnienia zaskarżonego wyroku, którego brak stanowi o „nienależytym umotywowaniu stanowiska” przez Sąd drugiej instancji oraz w jakim zakresie i w jaki sposób uchybienie to mogłoby wpłynąć na wynik sprawy.

Skoro podstawa faktyczna zaskarżonego rozstrzygnięcia nie została przez skarżącego skutecznie zakwestionowana, przeto poczynione w sprawie ustalenia są wiążące dla Sądu Najwyższego. Z ustaleń tych wynika, że do 22 kwietnia 2004 r. powód nie zgłosił pracodawcy zamiaru odejścia z pracy z dniem 30 kwietnia 2004 r. i dopiero 17 maja 2004 r. zawarł ze stroną pozwaną porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 maja 2004 r. Porozumienie to nie było dotknięte wadą oświadczenia woli i doprowadziło do ustania stosunku pracy z datą w nim określoną. W tej sytuacji bezzasadne są zarzuty naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 11² i art. 11³ k.p., których skarżący upatruje w dyskryminującym ustaleniu kryteriów doboru przez stronę pozwaną pracowników do zwolnień grupowych w oparciu o wiek i lata pracy oraz w pozbawieniu rekompensaty z tytułu dobrowolnego odejścia z pracy tych pracowników, którzy rozwiązywali umowę o pracę na mocy porozumienia stron po dniu 30 kwietnia 2004 r. Wskazane przez skarżącego przepisy zawierają odpowiednio zasady równego traktowania pracowników i niedyskryminacji w zatrudnieniu (błędnie określonej w skardze kasacyjnej jako zasada dyskryminacji w zatrudnieniu). Tymczasem, skoro skarżący twierdzi, że nie spełniał przyjętych przez pozwaną Spółkę kryteriów doboru pracowników do zwolnień z pracy, to nie może jednocześnie bronić się przed rozwiązaniem stosunku pracy poprzez powoływanie się na dyskryminujący charakter tych kryteriów, w szczególności w sytuacji, gdy do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na mocy ich zgodnego i dobrowolnego porozumienia. Skarżący błędnie przypisuje również dyskryminujący charakter postanowieniom § 5 uchwały zarządu pozwanej Spółki z dnia 17 marca 2004 r. (błędnie określonej przez Sądy obu instancji jako uchwała z dnia 17 marca 2003 r.) w zakresie, w jakim uzależnia on prawo do dodatkowej odprawy od rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron do dnia 30 kwietnia 2004 r. Tymczasem z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że na mocy powołanej uchwały oraz komunikatu zarządu pozwanej Spółki z dnia 6 kwietnia 2004 r., prawo do dodatkowej rekompensaty z tytułu dobrowolnego odejścia z pracy przysługiwało tej grupie pracow-

ników, którzy po pierwsze - z ofertą rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron wystąpili do dnia 22 kwietnia 2004 r., po drugie - umowa o pracę uległa rozwiązaniu do dnia 30 kwietnia 2004 r., a po trzecie - po ostatnio wskazanej dacie nie będą mogli przejść na rentę lub emeryturę (według zapisu zawartego w komunikacie zarządu - nie posiadają uprawnień do świadczeń przedemerytalnych lub emerytury oraz uprawnień takich nie nabędą do 31 grudnia 2004 r.). Niesporne jest, że skarżący żadnego z wymienionych warunków nie spełnił. Nie może więc wywołać zamierzonego skutku zarzut dyskryminacji odniesiony wyłącznie do kryterium daty ustania stosunku pracy. Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że zakładowe źródła prawa pracy mogą rozszerzać krąg sytuacji, w których z faktem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wiążą się określone dla niego uprawnienia. Możliwe jest też zawężenie wynikających z prawa zakładowego dodatkowych uprawnień z tego tytułu (na przykład do przypadków rozwiązania umowy o pracę z niektórymi tylko przyczynami niedotyczącymi pracownika). Takie zróżnicowanie uprawnień pracowników nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy jest uzasadnione obiektywnym powodem (por. między innymi wyrok z dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz.126). Przyznanie dodatkowych świadczeń osobom, które dobrowolnie zadeklarowały chęć odejścia z pracy w ściśle określonym terminie i odmowa ich przyznania osobie, która już po tym terminie występuje o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, z reguły nie jest dyskryminacją w zatrudnieniu i nierównym traktowaniem pracowników. Tego rodzaju zróżnicowanie wynika bowiem z obiektywnych przyczyn, jakimi są: zapewnienie środków na dodatkowe świadczenia dla określonej i znanej pracodawcy liczby osób, zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników, z którymi stosunki pracy zostaną rozwiązane do ściśle określonej daty, czy wreszcie osiągnięcie w oznaczonym czasie zmniejszenia zatrudnienia w sposób przynajmniej częściowo bezkonfliktowy.

Naruszenia art. 8 k.p. skarżący upatruje w dokonaniu przez Sąd drugiej instancji jego błędnej wykładni, jednakże zarzut ten uzasadnia wyłącznie przytoczeniem treści zdania drugiego powołanego przepisu, stwierdzając, że „działanie oraz zaniechanie ze strony pozwanego zakładu pracy nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony”. Tak skonstruowany zarzut jest nieusprawiedliwiony także z tego względu, że Sąd Okręgowy przy rozstrzyganiu sprawy nie stosował art. 8 k.p., a tym samym nie mógł dokonać jego błędnej wykładni. Po-

nadto w przepisie tym sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Przekroczenie tych granic powoduje, że korzystanie z przysługujących uprawnień nie jest uważane za wykonywanie prawa, lecz za jego nadużycie, a więc działanie lub zaniechanie, które nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast korzystanie z prawa sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Skarżący nie wskazuje, do której z tych postaci się odwołuje. Należy wreszcie zauważyć, że na nadużycie prawa mogą wskazywać okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony powołującej się na omawiany przepis. Oznacza to, że strona ta ma obowiązek podnieść w toku postępowania stosowny zarzut i udowodnić swoje twierdzenia. Tymczasem odwołanie się przez skarżącego do klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. nastąpiło dopiero w skardze kasacyjnej. Skoro brak było prawnych podstaw do działania w omawianym zakresie przez Sąd drugiej instancji z urzędu, przeto podniesienie zarzutu nadużycia prawa podmiotowego dopiero w postępowaniu kasacyjnym nie może odnieść skutku (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2003 r., I CK 222/02, niepublikowany).

Zawarte w skardze kasacyjnej wywody odnoszące się do: 1) pracy powoda w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia obowiązującej go od daty złożenia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności dziennej 7-godzinnej normy czasu pracy, 2) zawieszenia wypłaty 6% premii regulaminowej oraz 3) działań mobbingowych pracodawcy, uchylają się spod rozważań Sądu Najwyższego z uwagi na brak zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę dochodzenia przez skarżącego roszczeń z powyższych tytułów oraz okoliczność, że art. 8 k.p. sam przez się nie stwarza po stronie osoby, która na przepis ten się powołuje, jakichkolwiek uprawnień.

Zarzut naruszenia art. 134 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię jest niezrozumiały. Przepis art. 134 k.p. w stanie prawnym obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r. nie zawiera § 1 i stanowi, że jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co

najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Skarżący nie wskazuje, na czym miałyby polegać obraza przytoczonego unormowania przez Sąd drugiej instancji.

Usprawiedliwiony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 128 k.p., odniesiony do niewliczenia do czasu pracy powoda uczestnictwa w kursie bhp, do odbycia którego został skierowany przez pozwaną Spółkę. Skarżący wywodzi, że pozostawał wówczas w dyspozycji pracodawcy, a w konsekwencji uczestnictwo w kursie winno zostać potraktowane jako praca w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy roszczenia powoda w tym kontekście nie analizował. Ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że powód nie poniósł żadnej szkody z tytułu skierowania na kurs bhp, gdyż kurs ten został opłacony przez pracodawcę, natomiast podnoszenie kwalifikacji nawet kosztem czasu w weekendy nie może rodzić podstaw do żądania z tego tytułu odszkodowania. Jednoznacznie Sąd drugiej instancji potraktował zatem żądanie powoda jako roszczenie odszkodowawcze. Tymczasem zgodnie z art. 187 § 1 k.p.c. przedmiot procesu wyznaczany jest przez zgłoszone przez powoda żądanie (pkt 1) oraz przytoczenie okoliczności faktycznych to żądanie uzasadniających (pkt 2). Jeżeli więc powód dochodzi roszczenia pieniężnego określonego kwotowo (jak to miało miejsce w niniejszej sprawie), to z reguły nie ma decydującego znaczenia, czy roszczenie to nazwie zapłatą, należnością, odszkodowaniem, wynagrodzeniem, czy też nie nazwie go w ogóle. W każdym bowiem przypadku będzie to żądanie zasądzenia oznaczonej kwoty. Istotne jest natomiast to, że zgłoszone żądanie musi znajdować uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez przytoczenia i udowodnienia tych ostatnich nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym powód występuje. Jeżeli przytoczona podstawa faktyczna żądania nie jest do końca jasna, rzeczą sądu jest jej wyjaśnienie. Powód nie ma natomiast obowiązku wskazania podstawy prawnej roszczenia, jeżeli więc z powołanych w pozwie okoliczności wynika, że roszczenie jest uzasadnione w całości lub w części, to należy je w takim zakresie uwzględnić niezależnie od tego, że powód nie wskazał podstawy prawnej bądź przytoczona przez niego podstawa okazała się błędna. Inaczej rzecz ujmując, kwalifikacja prawna okoliczności faktycznych przytoczonych przez powoda należy do sądu, który dokonuje subsumcji po poczynieniu stosownych ustaleń.

Powód w pozwie przejawiał wolę dochodzenia kwoty 11.772 zł „z tytułu uczestnictwa w kursie dokształcającym dla pracowników służby bhp na polecenie pracodawcy”, nazywając ją odszkodowaniem. Dla uzasadnienia swojego żądania przyto-

czył okoliczności faktyczne, wskazujące jednoznacznie, że: jego roszczenie wynika z łączącego strony stosunku pracy, do odbycia kursu został skierowany przez pracodawcę, skierowanie na kurs związane było z powierzeniem mu dodatkowo obowiązków z zakresu bhp i oc, uczestniczył w sześciu sesjach zjazdowych od piątku do niedzieli w wyszczególnionych godzinach. Na rozprawie w dniu 26 września 2005 r. powód wyjaśnił, że domaga się odszkodowania „za czas poświęcony w wolne dni”, a dochodzoną należność obliczył tak, jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy tak określonej podstawie faktycznej Sąd Rejonowy prawidłowo rozpoznał roszczenie jako żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę, odnosząc je do obowiązującego powoda czasu pracy i uznając, że „czas szkoleń wlicza się w całości do czasu pracy, bez względu na rozkład czasu pracy przewidziany w harmonogramie”, „powód nie wykazał, aby trwanie kursu przekraczało normy czasu pracy, a zatem nie wykazał, aby przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, „z harmonogramu szkoleń wynika, iż czas jednodniowego szkolenia nie przekraczał 7 godzin”, przygotowując się do kursu w domu „powód nie wykonywał pracy na rzecz pracodawcy, a przygotowania do szkoleń nie wchodziły w zakres kursu”. Podstawa faktyczna żądania powoda, konsekwentnie podtrzymywana w procesie, nie uległa zmianie w postępowaniu odwoławczym. Wręcz przeciwnie, w apelacji skarżący nazwał swoje roszczenie „wynagrodzeniem za czas poświęcony na odbycie szkoleń z zakresu bhp i oc” oraz zarzucił Sądowi pierwszej instancji błędne przyjęcie, że nie pracował w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, gdy Sąd ten ustalił, że powód codziennie świadczył pracę w godzinach od 7⁰⁰ do 14⁰⁰, a nadto w okresie od 12 marca do 24 kwietnia 2004 r. odbył w weekendy kursy bhp poza O.Ś. w wymiarze 120 godzin. Tymczasem Sąd drugiej instancji do żądania tego w żaden sposób się nie ustosunkował, uchylając się tym samym od rozstrzygnięcia kwestii jego zasadności, pomimo że było ono przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie. W konsekwencji uzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 385 k.p.c. w zakresie, w jakim odnosi się do oddalenia apelacji powoda bez dokonania oceny jego roszczenia w aspekcie art. 128 k.p.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁴, art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====