



Sygn. akt I PSKP 58/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa T. M.

przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 stycznia 2022 r.,

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

z dnia 17 czerwca 2019 r., sygn. akt IX Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód T. M. domagał się zasądzenia od pozwanej A. spółki z o.o. z siedzibą
w W. kwoty 50.000 zł tytułem odprawy.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w D., wyrokiem z 14 czerwca 2018 r., oddalił powództwo oraz obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u poprzednika prawnego strony pozwanej od 2003 r. początkowo na stanowisku koordynatora ds. sprzedaży, a od 1 listopada 2004 r. kierownika rozlewni. Od 4 września 2013 r., na skutek przejęcia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., powód stał się pracownikiem strony pozwanej.

Po przejęciu pracownika, pismem z 30 września 2013 r., nowy pracodawca potwierdził uprawnienie powoda do dodatkowej odprawy w wysokości jednego zasadniczego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok u poprzedniego pracodawcy oraz za okres do 3 września 2014 r. Warunkiem nabycia prawa do odprawy było rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wysokość odprawy, jaka przysługiwałaby powodowi na dzień 3 września 2014 r., wynosiła 188.534 zł.

Z dniem 1 października 2015 r. powód objął stanowisko dyrektora ds. produkcji – Rozlewnie i Terminale Przeladunkowe Gazu. Zgodnie z zawartym aneksem do umowy o pracę jako miejsce wykonywania pracy wskazano W. w wymiarze 50% a pozostałe 50% przypadło na placówki operacyjne w innych miejscowościach. Na podstawie kolejnego aneksu z 1 października 2016 r. powodowi powierzono stanowisko dyrektora ds. operacyjnych. Z objęciem nowego stanowiska wiązało się powierzenie powodowi nowych obowiązków związanych z kierowaniem działem powstałym z połączenia dotychczasowych Działów Technicznego i Bezpieczeństwa oraz Produkcji.

Z dniem 11 stycznia 2017 r. zakres obowiązków powoda uległ kolejnej zmianie. Wobec przejęcia przez pozwaną spółkę czterech zakładów na terenie Czech i Słowacji (dwie rozlewnie w Czechach i dwie na Słowacji) powodowi, oprócz dotychczasowych zadań związanych z zarządzaniem i nadzorem nad zakładami w Polsce, powierzone zostały analogiczne obowiązki nad nowo przejętymi zakładami. Podobnie rozszerzone zostały obowiązki dyrektora ds. technicznych Z. K., który

przejął część obowiązków powoda związanych z Działem Technicznym i Bezpieczeństwa.

Zmiana zakresu obowiązków powoda nie została dokonana na piśmie. Powód został o niej poinformowany w trakcie spotkania z dyrektorem HR. W trakcie spotkania zarówno powód jak i Z. K. nie wnosili zastrzeżeń do nowego zakresu obowiązków oraz sposobu ich powierzenia. Przystąpili do wykonywania nowych obowiązków. W późniejszym czasie Z. K. zażądał formalnego aneksu do umowy o pracę. Powód natomiast takiego żądania nie zgłosił. Nadzorowane przez powoda rozlewnie były zarządzane przez przebywających na miejscu kierowników, którzy nie mieli jednak uprawnień decyzyjnych. Po powierzeniu powodowi nowych obowiązków nikt nie określał jak często ma on wyjeżdżać do nowych zakładów. Była możliwość kontaktowania się z nimi telefonicznie lub mailowo, jednak utrudnienie stanowiła bariera językowa. Wyniki pracy powoda były omawiane na spotkaniach kadry zarządzającej. Nie podnoszono tam kwestii zakresu jego obowiązków, a jedynie kwestie biznesowe.

Powód nie zgłaszał formalnego wniosku o zatrudnienie dodatkowego pracownika, który miałby pośredniczyć w kontaktach między nim a kierownikami rozlewni w Czechach i na Słowacji. W nieformalnych rozmowach powód co najmniej dwukrotnie wnioskował o zatrudnienie nowego pracownika. Potrzebę zatrudnienia nowej osoby motywował względami bariery językowej i prawnej, a także odległościami uniemożliwiającymi przebywanie w tych miejscach.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z 26 czerwca 2017 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 września 2017 r. W uzasadnieniu pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu powód przywołał zakres swoich obowiązków i stwierdził, że zmiana zakresu obowiązków jest niemożliwa do pogodzenia z obowiązującym go czasem pracy. Starania, aby powierzone obowiązki wykonać, doprowadziły do wyczerpania jego organizmu i pojawienia się istotnego ryzyka popełnienia błędu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Praca była wykonywana przez niego średnio 11 godzin dziennie i wiązała się z licznymi podróżami służbowymi (ok. 5.500 km miesięcznie). Powód wyjaśnił również, że rozszerzenie zakresu jego obowiązków w sposób, który uniemożliwia ich

prawidłowe wykonanie, stwarza ryzyko dla zdrowia pracownika oraz zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania poszczególnych rozlewni wobec braku możliwości sprawowania przez niego właściwego nadzoru.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w miejsce powoda od września 2017 r. zatrudniona została A. K.. Co do zasady wykonuje ona te same obowiązki, które wcześniej wykonywał powód. Na zajmowanym stanowisku nie wystąpiły żadne zmiany, które mogłyby wpływać na sposób wykonywania obowiązków. W przeciwieństwie do powoda A. K. ograniczyła liczbę osobistych wizyt w poszczególnych zakładach. Część zadań delegowała na kierowników zakładów. Nie ma problemów z wykonywaniem powierzonych jej zadań w nominalnym czasie pracy.

Sąd pierwszej instancji zważył, że kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Sąd uznał, że bez znaczenia pozostaje forma, w jakiej doszło do zwiększenia obowiązków powoda w styczniu 2017 r. Powód przystąpił do wykonywania pracy i tym samym w sposób dorozumiany zgodził się na nowe warunki (nowe obowiązki). Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała treść złożonego przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, w którym powołał się na przyczyny zdrowotne jako czynnik sprawczy. Zdaniem Sądu nie sposób przyjąć, aby przyczyna rozwiązania umowy leżała wyłącznie poza powodem.

Informacja z 30 września 2013 r. o przysługującym powodowi prawie do dodatkowej odprawy nie wymaga rozwiązania umowy o pracę w „trybie” ustawy o zwolnieniach grupowych, lecz jedynie „z przyczyn nie dotyczących pracownika”. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie oznacza to jednak zupełnego oderwania od jej pozostałych regulacji zawartych w art. 1 i 10, w których ustawodawca wprowadził wymaganie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę lub z jego inicjatywy za porozumieniem stron. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożył powód, przy czym nie było ono oparte na art. 55 k.p. Po stronie pozwanej nie zachodziła potrzeba rozwiązania umowy z powodem ani też nie miała ona takiego zamiaru.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w D. powód zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c. oraz art. 1 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.), a także art. 29 § 4 k.p. Powód wniósł o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa oraz stosowne rozstrzygnięcie o kosztach. W uzasadnieniu apelacji powód zarzucił Sądowi Rejonowemu błędny wniosek, że to przyczyny zdrowotne zadecydowały o rozwiązaniu przez niego umowy o pracę, podczas gdy pogorszenie stanu zdrowia powoda było skutkiem nadmiaru obowiązków mu powierzonych, a w konsekwencji błędne uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jego dotyczących. Powód podniósł, że przyczyną rozwiązania przez niego umowy było znaczące poszerzenie zakresu jego obowiązków, które uniemożliwiało prawidłowe ich wykonanie w umówionym wymiarze czasu pracy. Konsekwencją tego było wyczerpanie jego organizmu i pojawienie się istotnego ryzyka popełnienia przez niego błędu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Nie można uznać, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były problemy zdrowotne powoda, gdyż stanowiły one jedynie skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w postaci powierzenia powodowi tak dużej ilości obowiązków, że nie był on w stanie ich zrealizować.

Uwzględniając apelację powoda, Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 17 czerwca 2019 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej A. spółki z o.o. w W. na rzecz powoda T. M. kwotę 50.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja jest uzasadniona.

W Indywidualnej informacji z 30 września 2013 r. o przysługującym prawie do dodatkowej odprawy pozwany pracodawca potwierdził prawo powoda do odprawy w wysokości jednego zasadniczego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok u poprzedniego pracodawcy oraz za okres do 3 września 2014 r. Warunkiem nabycia prawa do odprawy miało być rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników. Informacja nie wskazywała wyraźnie, kto jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn – czy tylko pracodawca, czy obie strony stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że „przyczyny nie dotyczące pracownika” należy ujmować szeroko. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wykonywania przez niego obowiązków. Pracownik ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd orzekający w pierwszej instancji w sposób nietrafny ocenił istotę oświadczenia powoda z 26 czerwca 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę, przyjmując, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma powołanie się powoda na przyczyny zdrowotne. Niewątpliwie powód w złożonym oświadczeniu wspomniał o pogorszeniu się stanu jego zdrowia, jednak – jak należy przyjąć na podstawie materiału dowodowego sprawy – nie ono było podstawą rozwiązania umowy, lecz nadmiar obowiązków, których realizowanie ostatecznie stało się dla powoda niewykonalne. Pogorszenie się stanu zdrowia było pochodną takiego stanu rzeczy.

Z ustaleń wynika, że z dniem 11 stycznia 2017 r. powierzono powodowi nowe obowiązki na terenie Czech i Słowacji. Niezależnie od formy, w jakiej to nastąpiło, powód rozpoczął ich wykonywanie, a do jego pracy nie było zastrzeżeń, także w zakresie liczby jego wyjazdów do rozlewni na terenie Czech i Słowacji. Wykonywanie pracy wiąże się z większym lub mniejszym stresem, jednak ilość powierzonych obowiązków powinna korelować z obiektywną możliwością ich wykonania. Zdaniem Sądu Okręgowego, ta niełatwa niekiedy do wyznaczenia granica w przypadku powoda została przekroczona. Świadek A. K. zeznała, że problemy powoda z realizacją zadań w nominalnym czasie pracy były związane z częstym odbywaniem przez niego podróży służbowych i pobytem w rozlewniach. Jednakże formuła wykonywania obowiązków przyjęta przez powoda nie budziła wątpliwości pracodawcy i była akceptowana. Jednocześnie jest oczywiste, że praca w wymiarze ponadnormatywnym nie może być standardem, z istoty rzeczy jest to sytuacja wyjątkowa.

Powód zgłaszał potrzebę zatrudnienia nowego pracownika, co jednak nie nastąpiło. Koreluje to z tą częścią materiału dowodowego, z której wynika, że zakres obowiązków powoda od stycznia 2017 r. „raczej nie był możliwy do wykonania” (zeznania świadka Z. K.). Przekonuje przy tym stwierdzenie, że nowe obowiązki niosą ze sobą nowe konkretne zadania. Zgłaszanie przez powoda potrzeby zatrudnienia nowej osoby powinno w pierwszej kolejności skłonić pracodawcę do dokonania oceny sposobu wykonywania pracy przez pracownika. W przypadku powoda zastrzeżeń w tym przedmiocie nie było.

Sąd odwoławczy uznał, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania przez powoda umowy o pracę był brak możliwości realizowania przez niego obowiązków pracowniczych, wynikający z nadmiernej ich ilości, co z czasem doprowadziło do pogorszenia stanu jego zdrowia i złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Należało przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co w świetle Indywidualnej informacji o przysługującym prawie do dodatkowej odprawy jest podstawą do żądania jej wypłaty. Podstawę uwzględnienia powództwa stanowił pkt 1a Indywidualnej informacji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

I. naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:

1) art. 232 zd. pierwsze k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., w następstwie uznania przez Sąd Okręgowy, że powód wywiązał się z ciężaru procesowego zawartego w wymienionych normach prawnych, podczas gdy powód nie przedstawił dowodów mogących potwierdzić, że: (i) pracował 11 godzin na dobę; (ii) przejeżdżał 5.500 km miesięcznie; (iii) z tych przyczyn (adekwatny związek przyczynowy) wystąpił u niego rozstrój zdrowia; (iv) wykładnia Indywidualnej informacji z 30 września 2013 r. o przysługującym prawie do dodatkowej „odprawy” (dalej: „Informacja”) jest uzasadniona; dodatkowo A. K., która przejęła obowiązki powoda, nie potwierdziła żadnego z twierdzeń powoda [(i)

- (iii)], podnosząc, że ewentualne wykonywanie przez powoda obowiązków w opisany sposób mogło wynikać jedynie z organizacji pracy przyjętej przez samego powoda; do wykazania tych przesłanek powód był obowiązany na mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 232 zd. pierwsze k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c.; nie wykonując opisanych ciężarów procesowych, powinien ponieść negatywne skutki prawne w postaci oddalenia powództwa;

2) art. 278 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c., w następstwie uznania przez Sąd drugiej instancji zasadności twierdzenia powoda o uszczerbku na zdrowiu poniesionym wskutek działań pracodawcy (zmiany zakresu jego obowiązków), mimo że powód nie przedstawił na tę okoliczność wystarczających dowodów, w tym przede wszystkim nie został przeprowadzony dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu medycyny;

II. naruszenia przepisów prawa materialnego:

1) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędne zastosowanie polegające na błędnej wykładni Informacji, jak i treści wypowiedzenia; mając na uwadze wykładnię woli stron Informacji, jej pełną nazwę, jak i jej pkt 1, Sąd powinien był wywieść z jej treści, że odesłanie zawarte w pkt. 1 odnosi się również do sposobu rozwiązania stosunku pracy; innymi słowy, że odprawa należy się jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, nie zaś w drodze wypowiedzenia umowy przez pracownika; w przypadku zaś treści wypowiedzenia, należało uznać, że główną jego przyczyną są problemy zdrowotne powoda (podobnie uznał Sąd pierwszej instancji), których powód w żaden sposób nie wykazał;

2) art. 29 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie i wyciągnięcie w stosunku do pracodawcy negatywnych skutków prawnych, mimo że powód w sposób dorozumiany zgodził się na zmianę zakresu obowiązków i tym samym doszło do zawarcia przez strony konkludentnego porozumienia w tym przedmiocie; powód w ciągu swojego dalszego zatrudnienia nie wnioskował o zmianę stanowiska pracy; nie wnioskował również o zmianę zakresu wykonywanych obowiązków, co potwierdza, że zmiana ta nie była na tyle daleko idąca, aby powód miał podstawy ją kwestionować;

3) art. 151⁴ § 1 k.p. oraz art. 132 § 2 k.p. przez ich niezastosowanie, co wiązało się z uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że do powoda, mimo zajmowania przez niego kierowniczego stanowiska, zostały bezpodstawnie i z naruszeniem prawa zastosowane normy dotyczące szeregowych pracowników; tymczasem wykonywanie przez powoda zmienionych obowiązków, nawet w godzinach nadliczbowych, nie powinno wywoływać dla pozwanego żadnych negatywnych skutków prawnych (w związku z art. 151⁴ § 1 k.p.), zwłaszcza że powód sam organizował swoją pracę; nie sposób również mówić o naruszeniu przez pozwanego jakichkolwiek norm BHP, zwłaszcza patrząc przez pryzmat art. 132 § 2 k.p.;

4) art. 132 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie a w konsekwencji uznanie przez Sąd Okręgowy zasadności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu oraz uznanie, że wykonywanie przez powoda obowiązków na zmienionym stanowisku naruszało normy odpoczynku oraz zasady BHP i mogło w jakimkolwiek stopniu zagrażać zdrowiu powoda; tymczasem, przyjmując nawet za zasadne twierdzenie powoda, że wykonywał swoją pracę przez 11 godzin dziennie (czego nie potwierdza żaden z przedstawionych przez niego dowodów), to pracodawca w żaden sposób nie naruszył norm odpoczynku, jakie przysługiwały pracownikowi zgodnie z art. 132 § 1 k.p.;

5) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy zachowanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa podmiotowego, jeżeli weźmie się pod uwagę chronologię zdarzeń: (i) zmiana obowiązków powoda na początku 2017 r.; (ii) podjęcie przez niego leczenia psychiatrycznego od czerwca 2017 r. i złożenie wypowiedzenia już 26 czerwca 2017 r.; (iii) podjęcie pracy niemal niezwłocznie po upływie okresu wypowiedzenia, na stanowisku dyrektora operacyjno-technicznego w N. I (...); (iv) brak uprzedniego, formalnego zgłaszania pracodawcy problemów ze zdrowiem czy wpływu sposobu wykonywania przez powoda obowiązków na jego stan zdrowia (powód wyłącznie w nieformalnych rozmowach sugerował, że powinien mieć zatrudnioną dodatkową osobę do pomocy). Okoliczności te wskazują, że powód podjął od czerwca 2017 r. działania, które miały na celu przygotowanie przez niego podstaw faktycznych do odpowiedniego sformułowania wypowiedzenia umowy o pracę i uzyskania w ten

sposób odprawy w wysokości 278.000 zł, a następnie podjęcia zatrudnienia, zapewne na wcześniej upatrzonym stanowisku pracy, u wcześniej upatrzonego pracodawcy.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

1. Na wstępie należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Związanie podstawami skargi kasacyjnej oznacza, że Sąd Najwyższy bada i ocenia jedynie te zarzuty, które mieszczą się w przytoczonych podstawach i nie bierze pod rozwagę naruszenia innych przepisów prawa, niewskazanych przez skarżącego. Dopuszczalne jest uwzględnienie z urzędu jedynie nieważności postępowania, jednak tylko w granicach zaskarżenia, czyli tylko odnośnie do zaskarżonej części orzeczenia. Celem postępowania kasacyjnego jest kontrola zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia, a nie kontynuacja merytorycznego rozpoznania sprawy. Sąd Najwyższy nie bada sprawy, lecz wniesioną przez skarżącego skargę kasacyjną i to w płaszczyźnie prawnej, ściśle wyznaczonej zarzutami naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa. Inaczej rzecz ujmując, związanie granicami podstaw oznacza, że jeżeli skarżący nie powołał jako podstawy skargi kasacyjnej naruszenia przepisu prawa materialnego, który miał

zastosowanie w rozpoznawanej sprawie, a Sąd Najwyższy nie stwierdzi nieważności postępowania przed sądem drugiej instancji, to nie może uchylić zaskarżonego wyroku z powodu naruszenia prawa materialnego, choćby prawo materialne rzeczywiście zostało naruszone. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie bada z urzędu naruszenia przepisu prawa materialnego, którego strona wnosząca kasację (obecnie skargę kasacyjną) nie zarzuciła (wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 1997 r., I CKN 249/97, OSNC 1998 nr 1, poz. 13).

Przypomnienie granic rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej było niezbędne, ponieważ oddalenie skargi w obecnej sprawie jest związane przede wszystkim z nietrafnym sformułowaniem zarzutów naruszenia prawa w ramach materialnoprawnej podstawy skargi.

2. W każdej sprawie sąd powinien ustalić podstawę prawną roszczeń powoda, zwłaszcza wówczas, gdy uwzględnia powództwo. Stosowanie prawa jest to działalność kompetentnych organów państwa (w tym przede wszystkim sądów), polegająca na wydawaniu w oparciu o normy generalne i abstrakcyjne decyzji konkretno-indywidualnych ustalających konsekwencje prawne udowodnionych faktów. Normy generalne i abstrakcyjne to przepisy prawa. Bez ustalenia, jaki przepis prawa ma zastosowanie do roszczeń powoda, nie jest możliwa ocena zasadności powództwa.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził, że podstawę uwzględnienia powództwa stanowi pkt 1a Indywidualnej informacji znajdującej się na k. 18 akt sprawy. Faktycznie, na k. 18 akt sprawy znajduje się kopia dokumentu noszącego tytuł „Indywidualna informacja o przysługującym prawie do dodatkowej »odprawy«”, datowanego na 30 września 2013 r. (dalej: Informacja). Dokument ten – jak sama jego nazwa sugeruje – jest jedynie informacją, a więc oświadczeniem wiedzy osób, które ten dokument podpisały (członków zarządu N. (...) spółki z o.o.), nie stanowi natomiast podstawy prawnej roszczeń powoda. Podstawą prawną może być akt prawa powszechnie obowiązującego (np. ustawa, rozporządzenie) albo autonomiczne źródło prawa pracy (np. układ zbiorowy, porozumienie zbiorowe, regulamin pracy, regulamin wynagradzania, inny regulamin mający oparcie w ustawie). Podstawą roszczeń może być także umowa albo jednostronne oświadczenie woli zawierające zobowiązanie do świadczenia, oceniane w

kontekście obowiązujących przepisów prawa stanowionego. W dokumencie nazwanym Indywidualną informacją znalazło się oświadczenie: „(...) potwierdzamy, iż przysługuje Ci prawo do dodatkowej »odprawy»” oraz nawiązanie do Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. W końcowym akapicie Informacji znalazło się dodatkowe stwierdzenie, że „poprzedni Pracodawca, firma B. E. Oddział w Polsce, jest również zobowiązana do udzielania stronom wszelkich informacji i wyjaśniania powstałych wątpliwości”.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód był zatrudniony od 2003 r. u poprzednika prawnego strony pozwanej – była to prawdopodobnie B. E. Oddział w Polsce, o czym świadczy przytoczony fragment Informacji – a od 4 września 2013 r. stał się pracownikiem strony pozwanej na skutek przejęcia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę. Po przejęciu pracownika, pismem z 30 września 2013 r., przywołaną wcześniej Informacją, nowy pracodawca potwierdził uprawnienie powoda do dodatkowej „odprawy”. Informację z 30 września 2013 r. należy traktować jako wykonanie przez nowego (przejmującego) pracodawcę obowiązków informacyjnych, o których stanowi m.in. art. 29 k.p., związanych z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęciem pracowników. Powód przeszedł do nowego pracodawcy z uprawnieniami do dodatkowej „odprawy”, które nabył u poprzedniego pracodawcy na podstawie Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r., a nowy pracodawca jedynie potwierdził te uprawnienia, poinformował powoda, że nadal mu przysługują. Na marginesie wypada zauważyć, że Informacja oraz Regulamin posługują się konsekwentnie określeniem „odprawa” wziętym w cudzysłów, co może sugerować zdystansowanie się pracodawcy do regulacji ustawowych, przewidujących możliwość przyznania pracownikowi odprawy w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W opisanym kontekście należy przyjąć, że podstawę prawną roszczeń powoda o dodatkową „odprawę” stanowiły w istocie postanowienia Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. Regulamin miał (mógł mieć) naturę normatywną (art. 9 § 1 k.p.), poprzedni pracodawca powoda mógł wydać taki regulamin, traktując go podobnie jak regulamin

wynagradzania (art. 77² k.p.). Do tego zakładowego źródła prawa pracy nawiązywała Informacja przekazana powodowi przez nowego pracodawcę. W aktach sprawy nie ma jednak kopii (odpisu) Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. Skarga kasacyjna nie zarzuca również naruszenia jego postanowień jako źródła uprawnień (roszczeń powoda). Jest to jej podstawowy mankament. Bez kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisu prawa (także prawa zakładowego), który stanowił podstawę prawną uwzględnienia roszczeń powoda, nie jest możliwe skontrolowanie w ramach postępowania kasacyjnego, czy wyrok Sądu Okręgowego jest zgodny z prawem. Na marginesie można zauważyć że podobny – oczywisty – mankament zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku. Nie podano w nim rzeczywistej podstawy prawnej uwzględnienia powództwa.

3. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. był niewystarczający do uwzględnienia skargi. Skarżący zarzucił naruszenie tych przepisów (dotyczących wykładni oświadczeń woli: jednostronnych - § 1 oraz umów - § 2), kwestionując dokonanie przez Sąd Okręgowy błędnej wykładni Informacji oraz treści wypowiedzenia złożonego przez powoda.

Jeśli chodzi o Informację, skarżący argumentował, że mając na uwadze wykładnię woli stron Informacji, jej pełną nazwę, jak i jej pkt 1, Sąd Okręgowy powinien był wywieść z jej treści, że odesłanie zawarte w pkt. 1 odnosi się również do sposobu rozwiązania stosunku pracy, innymi słowy, że odprawa należy się jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, nie zaś w drodze wypowiedzenia umowy przez pracownika. Tak skonstruowany zarzut jest nieskuteczny. Informacja nie jest dwustronnym oświadczeniem woli stron, nie ma do niej zastosowania art. 65 § 2 k.c. Nie jest również jednostronnym oświadczeniem woli strony pozwanej, do którego mógłby mieć zastosowanie art. 65 § 1 k.c. Informacja jest oświadczeniem wiedzy, potwierdzeniem, że na podstawie regulacji zakładowych obowiązujących u poprzedniego pracodawcy powoda powodowi przysługuje prawo do dodatkowej „odprawy”. Wykładni powinien podlegać tekst aktu prawnego (zakładowego źródła prawa pracy), obowiązującego u poprzedniego pracodawcy, z którego miałyby wynikać prawo powoda do dodatkowej „odprawy” (także po przejściu do nowego

pracodawcy), a nie oświadczenie wiedzy nowego pracodawcy zawierające informację, że do powoda mają zastosowanie postanowienia tego aktu prawnego.

Jeśli natomiast chodzi o treść wypowiedzenia złożonego przez powoda, należy przypomnieć, że oświadczeniem woli jest samo oświadczenie o wypowiedzeniu, natomiast przyczyny wypowiedzenia są również jedynie oświadczeniami wiedzy. Przyczyny te nie podlegają wykładni – tak jak oświadczenia woli – lecz weryfikacji co do swojej prawdziwości lub zasadności. Zarzut skarżącego, że doszło do naruszenia art. 65 § 1 k.c. w wyniku ustalenia przez Sąd Okręgowy wadliwej przyczyny wypowiedzenia – ponieważ należało uznać, że główną jego przyczyną były problemy zdrowotne powoda (podobnie uznał Sąd pierwszej instancji), których powód w żaden sposób nie wykazał – jest w związku z tym nietrafnie skonstruowany. Przyczyna wypowiedzenia podlegała ustaleniu jako fakt. Wadliwe ustalenie przyczyny wypowiedzenia przez Sąd Okręgowy mogłoby być zwalczane zarzutem naruszenia przepisów prawa procesowego, a nie zarzutem naruszenia art. 65 § 1 k.c.

4. Istotna kwestia – jak należy rozumieć przesłanki (warunki) nabycia prawa do dodatkowej „odprawy”, ujęte w punkcie 1 a) Informacji w brzmieniu: „Rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)”, w szczególności, czy odesłanie do ustawy o zwolnieniach grupowych odnosi się do samych tylko przyczyn rozwiązania umowy, czyli rozwiązania umowy „z przyczyn nie dotyczących pracowników” przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy, czy również do sposobu rozwiązania stosunku pracy, czyli do założenia, że dodatkowa „odprawa” należy się jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, nie zaś w drodze wypowiedzenia umowy przez pracownika – jest przede wszystkim zagadnieniem dotyczącym interpretacji (wykładni) źródła prawa, czyli Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. w powiązaniu z odpowiednimi przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych (przede wszystkim jej art. 1, zawierającym definicję zwolnienia grupowego) a nawet dodatkowo w powiązaniu z postanowieniami

dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, ponieważ ustawa z dnia 13 marca 2003 r. stanowi implementację do krajowego porządku prawnego tej dyrektywy.

Skarga kasacyjna nie zawiera jednak zarzutu naruszenia postanowień wspomnianego Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. ani przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub przepisów dyrektywy nr 98/59/WE. Rozważania dotyczące wykładni pojęcia „z przyczyn niedotyczących pracowników” wykraczałyby w związku z tym poza granice podstaw kasacyjnych. Poza tym bez znajomości tekstu źródłowego – czyli Regulaminu przyznawania dodatkowych „odpraw B.” z dnia 17 października 2012 r. – nie jest możliwe dokonanie takiej wykładni *in abstracto*.

Na marginesie jedynie można zauważyć, że skoro do rozwiązania stosunku pracy „z przyczyn niedotyczących pracowników” stosuje się ustawę o zwolnieniach grupowych, to do niej należy się odwołać przy dokonywaniu wykładni tego pojęcia. Pojęcie to zostało również szczegółowo wyjaśnione w dyrektywie Rady nr 98/59/WE. Dla określenia powodu zwolnienia ustawa używa liczby mnogiej („z przyczyn niedotyczących pracowników” - art. 1 ust. 1), czyli przyczyn tych może być wiele (nie ma jednej wyraźnie uregulowanej w ustawie). Do zwolnienia pracownika wystarczy jedna przyczyna jego niedotycząca, co wyraźnie wynika z art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady nr 98/59/WE („zwolnienia [...] z jednego lub wielu powodów niezwiązanych z osobą zatrudnioną”). Najogólniej rzecz ujmując, przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być niezawinione przez pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika to wszystkie inne przyczyny, których nie można zakwalifikować w ten sposób.

W rozpoznawanej sprawie przyczyną niedotyczącą pracownika miał być – według twierdzeń powoda i ustaleń Sądu Okręgowego – brak możliwości realizowania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, wynikający z

nadmiernej ich ilości, co z czasem doprowadziło do pogorszenia jego stanu zdrowia i złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Trudności dotyczące należytego wykonywania pracy miały wynikać z przyczyn związanych z nadmiarem obowiązków nałożonych na pracownika przez pracodawcę – i w tym znaczeniu leżących po stronie pracodawcy.

W doktrynie podkreśla się (por. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, wyd. II, 2007, teza 8.2 do art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), że należy rozróżnić dwie sytuacje związane z trudnościami należytego wykonywania pracy z przyczyn związanych z brakiem odpowiednich kwalifikacji pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i wymagany sposób jej wykonywania nie uległy zmianie, a pracownik wykonuje ją nienależycie, to uzasadnia to wypowiedzenie umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika, jako że nie podołał zobowiązaniu przyjętemu przez siebie w umowie (chyba że pracodawca błędnie poinformował go o rodzaju i sposobie wykonywania pracy). Inna jest sytuacja, gdy pracodawca w drodze polecenia zmienia sposób wykonywania pracy, na przykład przez wprowadzenie nowych technologii, przez co faktycznie, przynajmniej częściowo, może dojść do zmiany rodzaju wykonywanej pracy. Wtedy brak możliwości należytego wykonywania pracy leży poza pracownikiem. Sytuacja ta powstała bowiem wskutek działania pracodawcy. Możliwość odpowiedniego wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownika nie uległa zmianie, zmieniły się jedynie wymagania pracodawcy.

Przytoczony pogląd można odnieść także do nadmiernego obciążenia pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte wykonywanie pracy w obowiązujących go normach czasu pracy.

Kwestia możliwości rozwiązania (lub zainicjowania rozwiązania) umowy o pracę przez pracownika (a nie przez pracodawcę) z przyczyn nie dotyczących pracownika, ze skutkiem w postaci przyznania mu odprawy, była już rozważana w orzecznictwie. Z orzeczeń Sądu Najwyższego mogłyby wynikać pewne wnioski dla analizowanego przypadku, gdyby skarga kasacyjna zarzucała naruszenie art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych lub innych przepisów tej ustawy. Brak oparcia skargi na adekwatnych podstawach naruszenia prawa materialnego pozwala

jedynie na przytoczenie – tytułem ilustracji problemu – dotychczasowego dorobku orzecznictwa.

Po pierwsze, pojęcie „przyczyny niedotyczące pracownika” pełni funkcję jednej z dwóch przesłanek definicji „zwolnienia grupowego” zawartej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92). Oznacza to, że generalnie wypowiedzi judykatury dotyczące znaczenia „przyczyn niedotyczących pracownika” są kształtowane przez pryzmat funkcji, jaką pełni to pojęcie w przypadku rozwiązania stosunków pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem albo w trybie porozumienia stron. Do wyjątków należą sytuacje, w których Sąd Najwyższy miał okazję wypowiedzieć się w kwestii rozumienia pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika” w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy. Przykładowo w wyroku z 10 maja 2006 r., III PK 18/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na możliwość zdefiniowania pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika” autonomicznie w zakładowych źródłach prawa pracy, stwierdzając, że źródła te mogą na przykład stanowić, że za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika uważa się także wypowiedzenie złożone przez pracownika w pewnych szczególnych okolicznościach określonych w prawie zakładowym, a postanowienie to jest dopuszczalne, gdyż jest korzystniejsze dla pracownika (art. 9 § 2 i 3 k.p.). W wyroku z 10 maja 2006 r., III PK 18/06, sformułowano też generalną tezę, że użycie w prawie zakładowym pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika” – jeżeli nic innego nie wynika z pozostałych przepisów tego prawa – należy rozumieć zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (ustawy o zwolnieniach grupowych).

Po drugie, w kontekście zarówno art. 1 (definicja „zwolnienia grupowego”) jak art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nieobjęte definicją „zwolnienia grupowego”) zwraca się uwagę na użycie przez ustawodawcę w tych przepisach zwrotu „w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę”. Konieczność ta musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem

łączącego strony stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15). Należy jednocześnie zauważyć, że już pod rządami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) sformułowano w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy; nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (zob. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399; a także wyroki Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00, LEX nr 54097; z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). W wyroku z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, Sąd Najwyższy zauważył, że z reguły jest tak, że pracownik, który występuje z inicjatywą zawarcia porozumienia bądź przyjmuje odpowiednią ofertę zakładu pracy, kieruje się jakimś własnym interesem, a nie altruistyczną chęcią ułatwienia sytuacji pracodawcy, co oznacza, że właściwie zawsze można twierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia następuje także z przyczyn leżących po stronie pracownika, nawet gdy porozumienie to jest w jakimś stopniu na nim przez zakład pracy wymuszone. Stąd tylko krok do dalszego twierdzenia, że skoro dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia, to wobec tego nie może ono ze swej istoty być spowodowane przyczynami dotyczącymi zakładu pracy, a zwłaszcza nie da się o nim powiedzieć, że przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowiły w związku z nim wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił, że rozumowanie takie jest jednak w całości nie do przyjęcia z uwagi na treść art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Oznacza to, że chociaż rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze porozumienia stron, to niewykluczona jest ani

możliwość, że jego przyczyną są okoliczności wskazane w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, ani też, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). Przytoczone poglądy zachowały aktualność w obecnym stanie prawnym, gdyż przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. to przede wszystkim (choć nie tylko) przyczyny dotyczące pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647). W wyroku z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Sąd Najwyższy, odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, podkreślił, że stwierdzenie, czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika, czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył pracodawcy odpowiedniej treści wniosek, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności niedotyczące pracownika w rzeczywistości występowały. Mając na uwadze powyższe wypowiedzi, uzasadniona jest konkluzja, że to, która strona formalnie wystąpiła z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy, nie rozstrzyga o przyczynach rozwiązania stosunku pracy i nie wyklucza zakwalifikowania rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika jako rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Po trzecie, prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., wyjątkowo może nabyć pracownik w sytuacji rozwiązania przez niego jednostronnie stosunku pracy, a więc gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje w przeświadczeniu pracodawcy. Wyjątkowość tych sytuacji, bazując na analizie orzecznictwa Sądu Najwyższego, sprowadza się do tego, że sytuacje takie stanowią konsekwencję zastosowania przez ustawodawcę fikcji prawnej w postaci zrównania w skutkach prawnych rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00 (OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 489), wydany w odniesieniu do wykładni przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn dotyczących zakładu pracy i o zmianie niektórych innych ustaw. W wyroku tym Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tej ustawy. Główny argument, który zachowuje aktualność pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003 r., stanowi fikcja prawna przyjęta przez ustawodawcę w art. 23¹ § 4 k.p., według której taki sposób rozwiązania stosunku pracy (przez pracownika bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem) wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Skoro zatem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę jest jedną z przesłanek stosowania ustawy, to ocena czy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna zależy od spełnienia pozostałych przesłanek z art. 1 i 10 tej ustawy, a więc ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ten kierunek wykładni znajduje potwierdzenie w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32). Sąd Najwyższy orzekł, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w wyroku z 2 lutego 2001 r., I PKN 228/00, przyjęto, że z zastosowania art. 23¹ § 4 k.p. nie wynika przesłanka dotycząca wymaganej w ustawie o zwolnieniach grupowych przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika (ze skutkami takimi jak rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę) i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik skorzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika, bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych). Dalej Sąd Najwyższy za konieczne uznał rozważenie, czy przejście zakładu pracy stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. może równocześnie stanowić przyczynę niedotyczącą pracownika

w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. Stwierdził, że na pewno tak nie jest, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z przyczyn go dotyczących, na przykład z powodów osobistych (zmiany miejsca zamieszkania, uzyskania możliwości korzystniejszego zatrudnienia, itp.). Jest oczywiste, że w takich wypadkach wypowiedzenie stosunku pracy nie ma nic wspólnego z warunkami zatrudnienia u nowego pracodawcy, a pracownik tylko korzysta z przyznanego mu szczególnego uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy. Inaczej natomiast należałoby ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy. W konsekwencji, Sąd Najwyższy odrzucił tezę, że z zastosowaniem trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. nie wiąże się możliwość wystąpienia przyczyny niedotyczącej pracownika, skoro to sam pracownik ze swej woli powoduje rozwiązanie stosunku pracy. Sąd wyjaśnił też, że w ujęciu ogólnej zasady nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia do tych sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejęcie zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprowadzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy.

Inny przypadek, gdy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika nie wyklucza nabycia przez niego prawa do odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., to przypadek rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W wyroku z 20 listopada 2008 r., III UK 57/08 (LEX nr 1102538), Sąd Najwyższy orzekł, że wobec analogicznej regulacji w art. 55 § 3 k.p. do tej zamieszczonej w art. 23¹ § 4 k.p., należy przyjąć, że w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków ten tryb ustania stosunku pracy – w zakresie swoich skutków prawnych – powinien być oceniony na płaszczyźnie unormowań ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na równi z

wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. W kwestii rozumienia pojęcia „przyczyn nie dotyczących pracownika” Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego wyroku stwierdził, że okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub porozumieniem, nie muszą być zawinione przez strony czy nawet nieświadomie przez nie „spowodowane”; muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy. W sprawie tej wystąpiły okoliczności dotyczące pracodawcy i mające charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, zaprzestanie wypłaty wynagrodzenia oraz nieodprowadzenie składek na ubezpieczenia społeczne). Stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, zostało przyjęte również w uchwale Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15 (OSNP 2016 nr 1, poz. 1). Sąd Najwyższy na wstępie zauważył, że zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych, jakiegokolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn nie dotyczących pracownika, lecz niekoniecznie bez udziału woli pracownika (np. rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego). Jako argument za przyjęciem tego stanowiska, Sąd Najwyższy przywołał uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, która dotyczyła rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. wprowadzającego podobną do art. 55 § 3 k.p. fikcję prawną. Ponadto zauważył, że w sytuacji, gdy pracodawca narusza ciężko swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika, rozwiązanie stosunku pracy może być traktowane jako konieczne dla obrony interesów pracownika, a art. 55 § 3 k.p. pozwala traktować tę konieczność jako zachodzącą po stronie pracodawcy. Jeżeli w rozważanej sytuacji pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy, pozbawienie go ochrony z jakiej

korzysta, gdy stosunek pracy rozwiązuje pracodawca, umożliwiłoby pracodawcy uwolnienie się od obciążeń przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych przez własne działanie niezgodne z prawem, prowadzące do rozwiązania umowy przez pracownika.

Po czwarte, z analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pojęcie „przyczyny niedotyczące pracownika” w kontekście przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ma utrwalone rozumienie w orzecznictwie. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017 nr 10, poz. 124; z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92). Prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy, przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199). Zauważa się przy tym, w kontekście wykładni art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., że nie jest ważne, czy zwolnienie następuje z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też jest następstwem okoliczności od niego niezależnych; przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe (wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., III PK 81/05, OSNP 2017 nr 10, poz. 124).

Z uwzględnieniem przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego powinna być rozpoznana obecna sprawa już na etapie postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie można się jednak doszukać rozważań na temat wykładni pojęcia „z przyczyn niedotyczących pracowników” w kontekście art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz możliwości zastosowania przepisów tej ustawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, a nie

pracodawcę. Mankamenty uzasadnienia zaskarżonego wyroku uchylają się jednak spod ocen sądu kasacyjnego – z konsekwencją w postaci uchylenia tego orzeczenia – ponieważ skargi kasacyjnej nie oparto na zarzucie naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

5. Chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 29 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie i wyciągnięcie w stosunku do pracodawcy negatywnych skutków prawnych, wynikających z niezachowania formy pisemnej dla zmiany warunków umowy o pracę. „Negatywne skutki prawne” (czyli zasądzenie „odprawy”) zostały wyciągnięte w stosunku do pracodawcy nie z powodu niezachowania formy pisemnej przy zmianie zakresu obowiązków powoda, lecz z tej przyczyny, że – jak przyjął Sąd Okręgowy – nadmiar obowiązków, których realizowanie ostatecznie stało się dla powoda niewykonalne, stanowił uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez powoda umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Nawet w sytuacji, w której powód w sposób dorozumiany zgodził się na zmianę zakresu obowiązków i tym samym doszło do zawarcia przez strony konkludentnego porozumienia w tym przedmiocie, nie było wykluczone przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zakres powierzonych pracownikowi obowiązków powinien korelować z obiektywną możliwością ich wykonania, a w przypadku powoda doszło do przekroczenia granic takiej możliwości.

6. Nietrafne są zarzuty naruszenia art. 151⁴ § 1 k.p. oraz art. 132 § 1 i 2 k.p. Pierwszy z tych przepisów reguluje kwestię pracy w godzinach nadliczbowych kadry zarządzającej i stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Drugi z kolei reguluje minimalny dobowy odpoczynek i stanowi, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (§ 1), przy czym § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (§ 2).

Skarżący zarzuca naruszenie tych przepisów przez ich niezastosowanie, co – w jego przekonaniu – wiązało się z uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że do powoda, mimo zajmowania przez niego kierowniczego stanowiska, zostały

bezpodstawnie i z naruszeniem prawa zastosowane regulacje dotyczące szeregowych pracowników. Tymczasem wykonywanie przez powoda zmienionych obowiązków, nawet w godzinach nadliczbowych, nie powinno wywoływać dla pozwanego pracodawcy żadnych negatywnych skutków prawnych (w związku z art. 151⁴ § 1 k.p.), zwłaszcza że powód sam organizował swoją pracę, nie sposób również mówić o naruszeniu przez pozwanego jakichkolwiek norm BHP, patrząc przez pryzmat art. 132 § 2 k.p. W ocenie skarżącego wykonywanie przez powoda obowiązków w zmienionym wymiarze nie naruszało norm odpoczynku oraz zasad BHP i nie mogło w jakimkolwiek stopniu zagrażać zdrowiu powoda. Nawet przyjmując za zasadne twierdzenie powoda, że wykonywał swoją pracę przez 11 godzin dziennie (czego nie potwierdza żaden z przedstawionych przez niego dowodów), pracodawca w żaden sposób nie naruszył norm odpoczynku, jakie przysługiwały pracownikowi zgodnie z art. 132 § 1 k.p.

Zarzuty te są chybione przede wszystkim dlatego, że powód nie wyprowadzał swoich roszczeń z przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych (nie domagał się ani dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani dodatkowego czasu wolnego za pracę w tych godzinach), nie twierdził też, że zostały w stosunku do niego naruszone przepisy o minimalnym wypoczynku dobowym.

Przed wszystkim jednak teza skarżącego o szczególnym statusie powoda ze względu na zajmowanie przez niego kierowniczego stanowiska (jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej) nie znajduje potwierdzenia w ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Przyjęcie przez skarżącego założenia o statusie powoda jako kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej wykracza zatem poza podstawę faktyczną wyroku. Sąd nie przypisał powodowi takiego statusu pracowniczego.

Nawet gdyby powoda można było uznać za kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, nie stanowiłoby to samo w sobie przeszkody do przyjęcia, że ze względu na nadmiar obowiązków pracowniczych nie był w stanie ich wykonywać w normatywnym czasie pracy. Także osoba na stanowisku kierowniczym powinna mieć przydzielony taki zakres i wymiar obowiązków, aby była w stanie obowiązki te wykonywać w normatywnym wymiarze czasu pracy.

Inaczej mówiąc, nie może mieć przydzielonego takiego zakresu i wymiaru zadań, aby ich wykonanie wymagało od niej stale albo w dłuższej perspektywie czasowej pracy w godzinach ponadnormatywnych. Ma rację skarżący, że od pracowników na stanowiskach kierowniczych pracodawca może wymagać większego zaangażowania, dyspozycyjności, okazjonalnej pracy w godzinach nadliczbowych, samodzielnego organizowania sobie pracy, bo wszystkie te elementy związane ze sposobem wykonywania obowiązków pracowniczych są kompensowane wysokim wynagrodzeniem (wynagrodzenie powoda wynosiło od 1 października 2016 r. 22.660 zł – k. 17). Jednak w rozpoznawanej sprawie nie chodziło o to, czy powód pracował w godzinach nadliczbowych i czy praca w godzinach nadliczbowych ograniczała jego prawo do dobowego odpoczynku. Istota rzeczy sprowadzała się do możliwości przyznania powodowi dodatkowej „odprawy” w związku z rozwiązaniem przez niego umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Tego zagadnienia nie normują ani art. 151⁴ § 1 k.p., ani art. 132 § 1 i 2 k.p.

7. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy zachowanie powoda było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a domaganie się przez niego dodatkowej „odprawy” stanowi nadużycie prawa podmiotowego, skarżący wiąże z okolicznościami faktycznymi, które wykraczają poza ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego. Dotyczy to w szczególności eksponowanej przez skarżącego w skardze kasacyjnej chronologii zdarzeń: (i) zmiany obowiązków powoda na początku 2017 r.; (ii) podjęcia przez niego leczenia psychiatrycznego od czerwca 2017 r. i złożenia wypowiedzenia już 26 czerwca 2017 r.; (iii) podjęcia pracy u nowego pracodawcy niemal niezwłocznie po upływie okresu wypowiedzenia, na stanowisku dyrektora operacyjno-technicznego w N. (...); (iv) braku uprzedniego, formalnego zgłaszania pracodawcy problemów ze zdrowiem czy wpływu sposobu wykonywania przez powoda obowiązków na jego stan zdrowia. Okoliczności te miałyby dowodzić – w przekonaniu skarżącego – że powód podjął od czerwca 2017 r. działania, które miały na celu przygotowanie przez niego podstaw faktycznych do odpowiedniego sformułowania wypowiedzenia umowy o pracę i uzyskania w ten sposób odprawy w

wysokości 278.000 zł, a następnie podjęcia zatrudnienia, zapewne na wcześniej upatrzonym stanowisku pracy, u wcześniej upatrzonego pracodawcy.

Przytoczone przez skarżącego okoliczności nie stanowiły – w większości – podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, nie mogą więc być oceniane na etapie postępowania kasacyjnego jako mogące mieć ewentualnie wpływ na ocenę co do nadużycia prawa podmiotowego przez powoda. Ponadto należy zwrócić uwagę na wewnętrzną sprzeczność w argumentacji skarżącego – albo roszczenie powoda jest bezpodstawne (nie ma podstaw faktycznych i prawnych), albo powodowi przysługuje co do zasady roszczenie o dodatkową „odprawę”, jednak domaganie się jej zasądzenia stanowi w konkretnych okolicznościach sprawy nadużycie prawa podmiotowego.

8. Na koniec należy się odnieść do kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania – art. 232 zd. pierwsze k.p.c. (w związku z art. 6 k.c.) oraz art. 278 k.p.c. Formułując te zarzuty, skarżący kwestionuje ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego dotyczące tego, że: (i) powód pracował 11 godzin na dobę; (ii) przejeżdżał 5.500 km miesięcznie; (iii) z tych przyczyn (adekwatny związek przyczynowy) wystąpił u niego rozstrój zdrowia. Również te zarzuty są nieadekwatne do sposobu dokonania przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych.

Problem nie tkwi w niewywiązaniu się przez powoda z ciężaru udowodnienia faktów, z których wywodził on korzystne dla siebie skutki prawne, lecz z braku sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób odpowiadający wymaganiom konstrukcyjnym przewidzianym w art. 328 § 2 k.p.c. (ten przepis obowiązywał w chwili wydawania zaskarżonego wyroku) w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Uzasadnienie wyroku (także wyroku sądu drugiej instancji) powinno zawierać: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji orzeka reformatoryjnie i znacząco zmienia wyrok sądu pierwszej instancji, rozstrzygając odmiennie niż to miało miejsce w pierwszej instancji, konstrukcja uzasadnienia wyroku opisana w art. 328

§ 2 k.p.c. (w obecnym stanie prawnym – art. 327¹ § 1 k.p.c.) ma bezpośrednie zastosowanie do orzeczenia sądu drugiej instancji. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie spełnia tych standardów i nie realizuje wymagań konstrukcyjnych. Nie wiadomo, jakie są ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego (ponieważ ustalenia są przemieszane z ocenami), jakie dowody zostały uznane za wiarygodne i stanowiły podstawę ustaleń (wymieniono tylko dowód z dokumentu w postaci Informacji oraz dowody z zeznań świadków A. K. i Z. K. bez jednoznacznej oceny, czy i w jakim zakresie Sąd Okręgowy uznał te dowody za wiarygodne), dlaczego innym dowodom odmówiono mocy dowodowej, wreszcie – o czym już była mowa – brak jest wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Wszystkie stwierdzone mankamenty uzasadnienia zaskarżonego wyroku są jednak irrelewantne, ponieważ w skardze kasacyjnej nie zarzucono naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Wreszcie zarzut naruszenia art. 278 k.p.c., wiązany przez skarżącego z nieprzeprowadzeniem przez Sąd Okręgowy dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu medycyny na okoliczność stanu zdrowia powoda jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia przez niego umowy o pracę, jest nieadekwatny do istoty sprawy. Wypowiedzenie przez powoda umowy o pracę nastąpiło z powodu braku możliwości realizowania obowiązków pracowniczych, wynikającego z nadmiernej ich ilości (zakresu i wymiaru), a pogorszenie stanu zdrowia (psychicznego) powoda miało stanowić jedynie widoczny skutek nieradzenia sobie przez niego z tymi obowiązkami. Istotnymi okolicznościami faktycznymi, które wymagały ustalenia, było to, czy zakres i wymiar obowiązków powoda był nadmiernie obciążający i uniemożliwiał mu prawidłowe realizowanie zadań pracowniczych przypisanych do jego stanowiska. Wpływ tej sytuacji na zdrowie powoda miał wtórne znaczenie. W tym kontekście brak przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry nie miał wpływu na treść rozstrzygnięcia sądu.

Skoro żaden z zarzutów skargi kasacyjnej nie okazał się usprawiedliwiony, skarga podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

