



Sygn. akt II PK 201/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko Stowarzyszeniu Na Rzecz Osób Uzależnionych i Umierających "O."

w Ż. oraz Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej "H."

w Ż.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 29 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej "H." w Ż. od wyroku

Sądu Okręgowego w S.

z dnia 28 maja 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka S. K. wystąpiła przeciwko Stowarzyszeniu Na Rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w Ż. z żądaniem zapłaty odszkodowania w wysokości 16.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w związku z

dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powódka wskazała, że 23 maja 2017 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., gdyż była źle traktowana przez pracodawcę – wobec niej stosowany był mobbing. Na rozprawie 2 października 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł również ewentualnie o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. w wysokości trzykrotności wynagrodzenia oraz o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 28 maja 2018 r., sygn. akt V Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 27 listopada 2017 r., sygn. akt V P (...) (oddalający powództwo), w ten sposób, że: a. zasądził od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. na rzecz powódki kwotę 16.500 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2017 r. do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a także zasądził od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. na rzecz powódki 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, b. oddalił powództwo w pozostałym zakresie wobec Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż., c. oddalił powództwo wobec Stowarzyszenia Na Rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w Ż. nie obciążając powódki kosztami procesu (pkt I.); zasądził od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. na rzecz powódki kwotę 150 zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego (pkt II.); oddalił apelację w pozostałym zakresie, nie obciążając powódki kosztami postępowania apelacyjnego (pkt III.).

Sąd ustalił, że Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „H.” został założony przez Stowarzyszenie na Rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w B. Celem działania zakładu jest między innymi odpłatne udzielanie świadczeń zdrowotnych służących zachowaniu, przywracaniu, poprawie zdrowia ludności oraz poprawianiu jakości życia i promocji zdrowia, a także prowadzenie badań naukowych i prac badawczo-rozwojowych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia. Do realizacji powyższych celów zakład zatrudnia pracowników medycznych o odpowiednich kwalifikacjach lub podpisuje umowy

cywilno-prawne z osobami wykonującymi zawód medyczny w ramach indywidualnej specjalistycznej praktyki albo z innymi zakładami opieki zdrowotnej. Stowarzyszenie „O.” jest podmiotem leczniczym.

Powódka była zatrudniona od 1 września 2007 r. w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej „H.” Stowarzyszenia Na Rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w Ż. pierwotnie na stanowisku specjalisty psychoterapii uzależnień w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), a następnie na stanowisku certyfikowanego specjalisty psychoterapii. Na mocy aneksu do umowy o pracę nr (...)/2008 zawartego 1 stycznia 2009 r. S. K. została zatrudniona na stanowisku kierownika zespołu terapeutycznego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy aneksu do umowy o pracę nr (...)/2008 z dnia 1 lipca 2014 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, z czego 0,7 etatu stanowiło świadczenie pracy na stanowisku kierownika zespołu terapeutycznego, a pozostałe 0,3 etatu dotyczyło świadczenia pracy na stanowisku psychologa.

Aneksem do umowy o pracę nr (...)/2008 określono, że S. K. będzie pracowała w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku pełniącego obowiązki kierownika zespołu terapeutycznego do czasu powołania kierownika na pełny etat. Warunki aneksu weszły w życie z dniem 1 listopada 2016 r.

Powódka pracą na stanowisku psychologa w wymiarze 1/4 dopełniała czas pracy do pełnego etatu. Pracodawca zaakceptował propozycję harmonogramu dnia złożoną przez powódkę. Od 1 listopada 2016 r. S. K. świadczyła pracę w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku pełniącego obowiązki kierownika zespołu terapeutycznego w wymiarze 18 godzin i 45 minut oraz psychologa w wymiarze 11 godzin i 25 minut. Rozgraniczenie stanowisk pracy wynikało z wymogów Narodowego Funduszu Zdrowia. Zmiana stanowiska pracy (z kierownika na p.o. kierownika) wynikała z utraty zaufania pracodawcy do powódki co do bezstronności w kierowaniu zespołem. Pracodawca stwierdził, że zespół terapeutyczny funkcjonuje nieprawidłowo, jest skonfliktowany, podzielony wewnętrznie, jest źródłem pomówień, insynuacji. Kierownik zespołu terapeutycznego był odpowiedzialny merytorycznie za program terapeutyczny. Nie wszystkie propozycje powódki były akceptowane i wdrażane przez pracodawcę w terapii z osobami uzależnionymi.

W związku z wykonywaniem funkcji pełniącego obowiązki kierownika, S. K. pismem z 30 listopada 2016 r. wystąpiła do pracodawcy z pytaniem: na jakim stanowisku będzie zatrudniona po powołaniu nowego kierownika w pełnym wymiarze czasu pracy. W odpowiedzi pracodawca wskazał, że w przypadku powołania nowego kierownika zespołu terapeutycznego powódka pozostanie na dotychczasowym stanowisku tj. psychologa, terapeuty, certyfikowanego specjalisty terapii uzależnień bez dodatkowego pełnienia obowiązku kierownika zespołu.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2017 r. powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o przywrócenie jej na stanowisko kierownika oddziału terapeutycznego. Pracodawca odmówił. Pismem z 11 maja 2017 r. S. K. powiadomiła pracodawcę o swojej rezygnacji z pełnienia obowiązków kierownika zespołu terapeutycznego w trybie natychmiastowym, wnosząc jednocześnie o wyznaczenie osoby, której miałyby przekazać swoje dotychczasowe obowiązki. Zamiarem S. K. nie było wypowiedzenie stosunku pracy, a jedynie rezygnacja z funkcji p.o. kierownika zespołu terapeutycznego i dalsze pełnienie obowiązków psychologa.

Pracodawca uznał pismo S. K. z 11 maja 2017 r. za wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Pracodawca nie chciał przyjąć nowych warunków pracy. Nie zastosował się też do okresu wypowiedzenia. W odpowiedzi na powyższe pismo pracodawca przyjął rezygnację powódki z pełnienia funkcji pełniącego obowiązki kierownika zespołu terapeutycznego i uznał, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 16 maja 2017 r. W dniu 15 maja 2017 r. lub 16 maja 2017 r. pracodawca doręczył powódce pismo, w którym poinformował ją, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu 16 maja 2017 r. Powódka 16 maja 2017 r. zwróciła pracodawcy dokumenty, klucze oraz pieczętki.

16 maja 2017 r. S. K. nie została dopuszczona do świadczenia pracy. W dniu 19 maja 2017 r. powódka ponownie stawiała się w zakładzie pracy i nie została dopuszczona do wykonywania swoich obowiązków. Pracodawca poinformował S. K., że wezwie policję, jeśli nie opuści zakładu pracy. Powódka miała świadomość, że w ocenie pracodawcy stosunek pracy ustał, czego wynikiem było niedopuszczanie jej do pracy, żądanie zwrotu wyposażenia, niedopuszczanie jej do pomieszczeń zakładu pracy, żądanie zwrotu kluczy do pomieszczeń. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę było w ocenie pracownicy niesprawiedliwe i wadliwe.

Powódka pismem z dnia 23 maja 2017 r. doręczonym 24 maja 2017 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała dopuszczenia się pracodawcy względem niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w ten sposób, że na podstawie pomówień pozbawiono ją funkcji kierownika zespołu terapeutycznego, a następnie powołano na funkcję pełniącą obowiązki kierownika zespołu terapeutycznego.

W ocenie Sądu oświadczenie to było bezskuteczne, gdyż zostało złożone adresatowi po ustaniu stosunku pracy. Zatem łączący strony stosunek pracy nie ustał na skutek wypowiedzenia warunków pracy przez pracownika. Pracodawca nie zastosował okresu wypowiedzenia z art. 42 § 3 k.p. *per analogiam* w związku z art. 42 § 1 k.p. Pracodawca odmówił przyjęcia nowych warunków i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 16 maja 2017 r. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia nie zostało oparte na ustawowej podstawie. Było bezprawne. Wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 5.938,30 zł.

Sąd drugiej instancji nie podzielił argumentacji prawnej zawartej w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego – w szczególności stanowiska, że doszło do uchybienia terminu i zmiany powództwa, a nadto, że nie zostały zgłoszone roszczenia z odpowiedniej podstawy prawnej.

Według Sądu Okręgowego powódka spełniła wymóg określony w art. 187 § 1 k.p.c. w zakresie określenia żądania oraz przytoczenia okoliczności faktycznych uzasadniających je. Powódka podała, że żąda zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 16.500 zł z dokładnie oznaczonymi odsetkami. Przytoczyła również okoliczności faktyczne, z których wywodziła obowiązek pozwanego. Należały do nich fakty wskazujące na niezgodne z prawem zachowanie pozwanego pracodawcy, które doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami. Zgłoszone żądanie powódka określiła jako odszkodowanie w związku z art. 55 § 1¹ kp. Według Sądu drugiej instancji roszczenie powódki zostało w dostateczny sposób zindywidualizowane, a podanie, że żądana kwota 16.500 zł stanowi odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, nie mogło prowadzić do wyłączenia zastosowania innej podstawy prawnej niż wskazana przez powódkę tj. art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd dokonując oceny dochodzonego żądania doszedł do przekonania, że niezależnie od tego, czy stosunek pracy został rozwiązany w oparciu o wypowiedzenie z jednodniowym okresem wypowiedzenia, czy ze skutkiem natychmiastowym, rozwiązanie stosunku pracy dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa, ponieważ pracodawca nie wskazał powódce terminu i trybu odwołania. Takie pouczenie musi być zawarte tak w wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanym w trybie art. 45 § 1 k.p. w przypadku uznania, że doszło do nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jak i w trybie art. 56 § 1 k.p. w przypadku uznania, że doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W obu przypadkach, jeżeli doszło do rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

Sąd uznał, że powódka nie mogła skutecznie rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w dniu 23 maja 2017 r., ponieważ wcześniej (16 maja 2017 r.) stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę. Według Sądu drugiej instancji powódka zgłosiła skutecznie roszczenie o odszkodowanie. Zdaniem Sądu w sprawie nie doszło do zmiany powództwa przez jego rozszerzenie. Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 2 października 2017 r. wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia w oparciu o treść art. 45 § 1 k.p. Wysokość zarobków powódki zgodnie z przedłożonym zaświadczeniem to 5.938,30 zł, a zatem pełnomocnik domagał się zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty 17.814,90 zł (3 x 5.938,30 zł) w miejsce pierwotnie zgłaszanego w pozwie żądania odszkodowania w wysokości 16.500 zł. Zgłoszenie takich zmian do protokołu rozprawy jest procesowo bezskuteczne i nie podlega sanowaniu w trybie art. 130 § 1 k.p.c. (który dotyczy jedynie uzupełnieniu braków formalnych pism procesowych, a nie oświadczeń procesowych składanych w toku rozprawy do protokołu). W dacie orzekania przez Sąd pierwszej instancji, przedmiotem sporu było jedynie roszczenie powódki o odszkodowanie w kwocie 16.500 zł.

Sąd – ustalając wysokość odszkodowania – uznał, że skoro zmiana kwoty dochodzonego odszkodowania nie należy do kategorii, do której nie stosuje się art. 193 § 1 i § 2¹ k.p.c., a pełnomocnik powódki nie dokonał zmiany powództwa w

formie pisemnej, wysokość żadanego roszczenia stanowi kwota 16.500 zł określona w pozwie. Powódka wniosła pozew przeciwko Stowarzyszeniu na rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w Ż. oraz Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. Sąd pierwszej instancji podjął z urzędu czynności prawidłowego określenia pracodawcy, albowiem z pozwu i przedłożonych dokumentów nie wynikało wprost, który podmiot jest pracodawcą. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że pracodawcą powódki był Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. Sąd Okręgowy oddalił powództwo wobec pozwanego Stowarzyszenia na rzecz Osób Uzależnionych i Umierających „O.” w Ż., ponieważ podmiot ten nie był pracodawcą powódki.

Powyższy wyrok Sądu drugiej instancji strona pozwana – Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. zaskarżyła skargą kasacyjną w części, w której Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „H.” w Ż. na rzecz powódki kwotę 16.500 zł z ustawowymi odsetkami oraz w części orzekającej o kosztach procesu za drugą instancję.

Skargę oparto na drugiej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucając naruszenie: a) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie w części apelacji powódki pomimo jej bezzasadności; b) art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, pomimo że apelacja powódki jest w całości bezzasadna; c) art. 321 k.p.c. w związku z art. 126 § 1 pkt 3 i art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. przez przyjęcie, że zasądzone roszczenie wynika z przytoczonej przez stronę powodową podstawy faktycznej.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczą wadliwością skargi kasacyjnej jest oparcie jej wyłącznie na zarzutach naruszenia prawa procesowego, bez powiązania ich z konkretnymi przepisami prawa materialnego. Taka redakcja skargi kasacyjnej byłaby

uzasadniona tylko w przypadku zgłoszenia zarzutu nieważności postępowania, co nie wystąpiło w sprawie objętej skargą kasacyjną.

Zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 385 k.p.c. są w sposób oczywisty nieuzasadnione. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że przepis art. 385 k.p.c. nie może stanowić samodzielnej podstawy służącej do formułowania zarzutów naruszenia przepisów postępowania i jako podstawa skargi wymaga konkretyzacji przez wskazanie przepisów postępowania, których naruszenie doprowadziło do bezzasadnego oddalenia apelacji, zamiast jej uwzględnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2019 r., V CSK 633/17, LEX nr 2626851), bowiem art. 385 k.p.c. jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna. O jego naruszeniu można mówić jedynie wtedy, gdyby sąd odwoławczy stwierdził, że apelacja jest zasadna, a jej nie uwzględnił. Ocena bezzasadności apelacji w istocie wiąże się z prawidłowym zastosowaniem innych przepisów postępowania lub prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w danej sprawie. Zarzut obrazy art. 385 k.p.c. nie może być, zatem skuteczny, jeżeli nie zostały jednocześnie (w związku z nim) podniesione naruszenia innych przepisów postępowania lub prawa materialnego prowadzące do wniosku, że sąd drugiej instancji błędnie ocenił zasadność apelacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2018 r., I CSK 272/17, LEX nr 2490922; wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127). Skarżący opiera zatem ten zarzut oraz zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. wyłącznie na polemice ze stanowiskiem Sądu Okręgowego i własnej ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Natomiast odnośnie do zarzutu naruszenia art. 321 k.p.c. w związku z art. 126 § 1 pkt 3 i art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. należy wskazać, że zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontradyktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), więcej niż żądał powód (*super*) ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (*petitum*) albo do jego podstawy faktycznej (*causa*

petendi). W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie. Sąd nie jest natomiast związany wskazaną przez powoda podstawą prawną, jak również nie wiąże go zaprezentowana przez stronę ocena dowodów. art. 321 k.p.c. w związku z art. 126 § 1 pkt 3 i art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 r., II PK 55/18, LEX nr 2779940).

W kontekście naruszenia art. 187 k.p.c. można też dodać, że ustawodawca nie wymaga, aby powód określał podstawę prawną dochodzonego żądania, gdyż jego kwalifikacja prawna jest obowiązkiem sądu. Oznacza to, że nawet wskazanie jej przez powoda nie jest wiążące dla sądu, który w ramach dokonywanej subsumcji jest zobowiązany do oceny roszczenia w aspekcie wszystkich przepisów prawnych, które powinny być zastosowane jako mające oparcie w ustalonych faktach. Ukierunkowanie postępowania na podstawę prawną oznaczoną przez profesjonalnego pełnomocnika powoda także nie oznacza formalnego związania nią sądu zwłaszcza, gdy okoliczności faktyczne mogą stanowić oparcie dla innej, adekwatnej podstawy prawnej. Ze względu na brak obowiązku przytaczania w pozwie podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, dopuszczalne jest zasądzenie roszczenia wynikającego z przytoczonej przez powoda podstawy faktycznej na takiej podstawie prawnej, jaką sąd uzna za właściwą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2018 r., I CSK 667/17, LEX nr 2613538, wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173).

Zdaniem Sądu Najwyższego powód nie musi określać podstawy prawnej swego żądania, a jeżeli to uczyni sąd nie jest związany wskazaną przez niego kwalifikacją prawną. Należy jednak pamiętać, że przyjęcie przez sąd jakiejś podstawy prawnej musi mieć oparcie w stanie faktycznym konkretnej, rozpoznawanej sprawy. Z tego względu przyjęcie przez sąd innej podstawy prawnej niż wskazana przez powoda nie stanowi wyjścia poza granice żądania, określone w art. 321 k.p.c. Bezwzględne związanie sądu granicami żądania doznaje modyfikacji w sprawach z zakresu prawa pracy zainicjowanych przez pracownika. W szczególności wskazać należy art. 477¹ k.p.c., według którego sąd w

postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy może uwzględnić inne roszczenie alternatywne pracownika niż żądanie zgłoszone w pozwie, a które okazało się bezzasadne (zob. także art. 45, 56 § 1 k.p.). W sprawach z zakresu prawa pracy sąd jest wprawdzie także związany żądaniem pozwu, co oznacza, że nie może anulować ani korygować aktu woli podjętego przez pracownika w pozwie, jednak jest zobowiązany do pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 717/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 11). Tym samym ma z urzędu obowiązek swoistego inspirowania powoda do ewentualnej zmiany żądania, stosownie do podanych przez niego faktów. Uwzględniając powództwo, sąd powinien dostosować treść wyroku do celu pozwu, to jest zapewnienia powodowi skutecznej (w tym wykonalnej) ochrony prawnej w granicach wynikających z zastosowanych przez sąd norm prawa materialnego.

Biorąc pod uwagę przedstawione argumenty, w ocenie Sądu Najwyższego nie dochodzi w świetle art. 321 § 1 k.p.c. do wyrokowania, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzania ponad żądanie, w sytuacji gdy pracodawca jednostronnie uznał, że należało rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym, a powódka zażądała w pozwie odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia trybie art. 55 § 1¹ k.p., pozostając w mylnym przekonaniu, że mogła po dacie niewpuszczenia jej na teren zakładu pracy sama rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego – Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, że powódka nie mogła skutecznie rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w dniu 23 maja 2017 r., ponieważ wcześniej (16 maja 2017 r.) stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę. Ponieważ Sąd związany był tylko żądaniem w postaci odszkodowania w wysokości trzymiesięcznych zarobków powódki oraz faktami podanymi przez pracownika, nie naruszało wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów zasądzania takiego odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p., ponieważ niewątpliwie doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. wyrokował jak w sentencji.

