



Sygn. akt II PK 205/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R.B.

przeciwko Wyższej Szkole [...] w [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 3 lutego 2015 r., sygn. akt III APa .../14,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, II, III, V i VI i  
przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 20 września 2011 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił powództwo Z.B. przeciwko Wyższej Szkole [...] w [...] o zasądzenie kwoty 302.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za okres, do końca którego miała trwać łącząca strony umowa o pracę. Na skutek apelacji powoda, Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2012 r. uchylił zaskarżone orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 12 grudnia 2013 r. oddalił powództwo i zasądził od następczyni prawnej powoda R.B. na rzecz Wyższej Szkoły [...] w [...] kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd pierwszej instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne: powód Z.B. pełnił funkcję prezesa Zakładu [...] w [...] w latach 2000-2006. Powód był inicjatorem utworzenia Wyższej Szkoły [...] w [...], która to szkoła zajmowała pomieszczenia w budynkach należących do Zakładu [...]. W dniu 1 listopada 2006 r. powód zawarł z Wyższą Szkołą [...] w [...] umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r. i objął stanowisko Kanclerza Szkoły, po uprzednim powołaniu go na to stanowisko uchwałą zarządu Zakładu [...] z dnia 16 marca 2006 r. W § 5 treści umowy strony przyjęły, że w razie wcześniejszego rozwiązania umowy z winy leżącej po stronie pracodawcy, pracownikowi należec się będzie odszkodowanie w równowartości miesięcznych wynagrodzeń, jakie otrzymywałby do końca okresu, do jakiego miała trwać trwania łącząca strony umowa. Zgodnie z wówczas obowiązującym statutem uczelni, w imieniu pozwanej umowę podpisali członkowie zarządu organu założycielskiego, czyli Zakładu [...]. W dniu 2 listopada 2006 r. została podpisana umowa o pracę pomiędzy powodem a Wyższą Szkołą [...] w [...], którą reprezentował ówczesny Rektor Szkoły S. M. Umowa ta zawierała identyczny zapis o odpowiedzialności pracodawcy za wcześniejsze jej rozwiązanie z winy pracodawcy; zaznaczono jedynie, że odszkodowanie zostanie wypłacone ze środków Zakładu [...]. Tekst wspomnianej umowy o pracę zaproponował powód, nie interpretując zapisu zawartego w jej § 5. Pozwany przyjął zaś powyższy zapis jako zbieżny z treścią przepisów Kodeksu pracy dotyczących przypadków ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. W dniu 1 września 2008

r. wręczono Z. B. decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na niedopracowaniu i niezatwierdzeniu planu rzeczowo-finansowego Szkoły [...] w [...] za rok akademicki 2007/2008; braku sprawozdawczości dotyczącej informacji ekonomicznej Szkoły za poszczególne okresy sprawozdawcze; niegospodarności przejawiającej się w braku systemu kontroli pobierania opłat z tytułu chesnego; braku określenia obowiązków pracowniczych w zakresie sporządzania informacji ekonomicznych, prowadzenia rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Powód odwołał się od tej decyzji pracodawcy, domagając się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 345.600 zł za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Prawomocnym wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2010 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 43.200 zł tytułem odszkodowania, o jakim mowa w art. 58 k.p., oddalając powództwo w zakresie wydania świadectwa pracy o treści, iż do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę doszło z winy pracodawcy. W wyroku tym nie rozstrzygnięto o pozostałej kwocie 302.400 zł. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wnosił apelacji ani też nie złożył wniosku w trybie art. 351 k.p.c. o uzupełnienie wyroku. Natomiast wniósł niniejszy pozew o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę ponad już zasądzone na podstawie art. 58 k.p. Po rozwiązaniu umowy o pracę powód nie podjął zatrudnienia, gdyż miał problemy zdrowotne, a nadto od dnia 1 lipca 2008 r. pobierał świadczenie emerytalne z ubezpieczenia społecznego. W toku postępowania sądowego powód Z.B. zmarł w dniu 14 września 2012 r., a postępowanie podjęto i dalej prowadzono z udziałem jego córki i spadkobierczyni R. B.

Sąd Okręgowy zważył, że przedmiotowe powództwo o odszkodowanie jest nieuzasadnione. Zdaniem Sądu, będący podstawą roszczeń pozwu § 5 łączącej strony umowy o pracę miał zastosowanie w każdym przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika w szerokim rozumieniu tego pojęcia, a więc we wszystkich sytuacjach, w których doszłoby do rozwiązania umowy pracę w sposób zawiniony przez pracodawcę, w tym również w sytuacji, gdyby inicjatorem tej decyzji był pracodawca, a ostatecznie okazałaby się

ona niezgodna z prawem lub nieuzasadniona. Dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p. pracownik musi jednak udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z art. 415 k.c., a więc winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tymczasem powód, poza bezprawnością zachowania pozwanego, nie wykazał żadnej z pozostałych przesłanek tej odpowiedzialności.

Na skutek apelacji następczyni prawnej powoda, Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 3 lutego 2015 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej Wyższej Szkoły [...] w [...] na rzecz powódki R.B. kwotę 302.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2008 r. do dnia zapłaty (pkt I); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za pierwszą instancję oraz kwotę 500 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu (pkt II); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Okręgowego w [...] kwotę 14.620 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt III); oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie (pkt IV); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za drugą instancję oraz kwotę 500 zł tytułem części opłaty od apelacji (pkt V); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego w [...] kwotę 15.120 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od apelacji (pkt VI).

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia podkreślono, że strony łączyła zawarta w dniu 1 listopada 2006 r. terminowa umowa o pracę, której koniec, wedle § 1, przypadał na dzień 31 sierpnia 2010 r. W treści tej umowy, a konkretnie w jej § 5, strony postanowiły, iż w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z winy leżącej po stronie pracodawcy, pracownikowi należy się odszkodowanie stanowiące równowartość miesięcznych wynagrodzeń, jakie otrzymywałby pracownik do końca czasu obowiązywania niniejszej umowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, postanowienia tejże umowy przesądzają o charakterze odpowiedzialności strony pozwanej. Odpowiedzialność ta kształtuje się na zasadzie odpowiedzialności kontraktowej, o której mowa w art. 471 k.c. Tym samym, nieuprawnione są te rozważania Sądu pierwszej instancji, które podstaw

ewentualnej odpowiedzialności pozwanego przewyższającej tę wynikającą z art. 58 k.p., upatrują w art. 415 k.c. Powyższa podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy nie odnosi się do sytuacji, w której strony umowy o pracę poczyniły inne ustalenia, które okazały się bardziej korzystne dla pracownika od rozwiązań ustawowych. Umową o pracę, zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 18 k.p., można wprowadzać do treści stosunku pracy postanowienia (świadczenia) korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy, można nią wprowadzać do treści stosunku pracy również świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Powód może zatem domagać się odszkodowania, o którym mowa w § 5 umowy o pracę z dnia 1 listopada 2006 r., wskazując przedmiotową umowę jako źródło dochodzonego roszczenia. Umowa ta jest jednocześnie źródłem swobodnego zobowiązania uregulowanego – przez art. 300 k.p. – w art. 471 k.c. Tak skonstruowana podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej, bez względu na swoje źródło (ustawa, czynność prawna) zakłada, że dłużnik odpowiada za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, w wyniku której powstała szkoda, pozostająca w adekwatnym związku przyczynowym z działaniem dłużnika. Wierzyciela obciąża więc obowiązek udowodnienia powstania szkody oraz jej rozmiaru na skutek niewykonania zobowiązania, zaś dłużnik może zwolnić się od obowiązku naprawienia szkody przez wykazanie tzw. niezawinienia. W przypadku odpowiedzialności kontraktowej dłużnik, którego obciąża domniemanie winy, może więc doprowadzić do swej ekskulpcji bądź to przez udowodnienie rzeczywistej przyczyny niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, bądź też przez wykazanie, iż przy wykonaniu zobowiązania dołożył należytej staranności, co oznacza w praktyce, że nie doprowadził do szkody w sposób zawiniony, rozumiany jako odpowiedzialność za winę w postaci niedbalstwa. Oczywiście dłużnik tym bardziej będzie odpowiadał za winę umyślną.

Odnosząc powyższe uregulowania prawne do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Apelacyjny zauważył, że strony zgodnie z § 5 umowy o pracę zgodziły się na z góry określoną wysokość odszkodowania, które miało rekompensować wcześniejsze rozwiązanie tejże umowy przed upływem terminu, do którego miała ona trwać. Z materiału dowodowego sprawy wynika, że wobec braku

szczegółowych uregulowań w treści umowy przypadków objętych jej § 5, winien on mieć zastosowanie do wszystkich sytuacji, w których doszłoby do rozwiązania stosunku pracę w sposób zawiniony przez pracodawcę, również wówczas, gdyby inicjatorem tej decyzji był sam pracodawca, a ostatecznie okazałaby się ona niezgodna z prawem lub nieuzasadniona. W sprawie ustalono zaś, że pozwany pracodawca bezprawnie rozwiązał z powodem umowę o pracę, które to pojęcie bezprawności nie jest wprawdzie równoważne z pojęciem winy na gruncie prawa cywilnego, ale jednocześnie wprost odnosi się do zamierzonych skutków postanowień umowy wyrażonych w jej § 5. Sąd Apelacyjny skonstatował, iż po stronie pozwanej wystąpiła przesłanka winy, o której mowa w § 5 umowy, a przesłanka ta w toku postępowania nie została przez pozwaną obalona.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej w części, to jest w zakresie punktów I-III oraz V-VI. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 264 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie, polegające na nieuwzględnieniu upływu ustanowionego w owym przepisie terminu do wniesienia żądania odszkodowawczego do sądu pracy, 2/ art. 55 § 1<sup>1</sup>, art. 56 § 1 i art. 59 w związku z art. 58 k.p., przez jego błędną wykładnię oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu tego, że postanowienie, zgodnie z którym „strony oświadczają, iż w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z winy leżącej po stronie Pracodawcy, Pracownikowi należy się odszkodowanie. Powyższe odszkodowanie stanowić będzie równowartość miesięcznych wynagrodzeń, jakie by otrzymał Pracownik do końca czasu obowiązywania niniejszej umowy”, stanowi bardziej korzystną dla pracownika, niż przepisy prawa pracy, modyfikację norm wynikających z art. 55 § 1<sup>1</sup> oraz art. 56 § 1 i art. 59 w związku z art. 58 k.p. w zakresie wysokości odszkodowania, którego może domagać się pracownik, a nie podstawę do odrębnych roszczeń; 3/ ewentualnie art. 264 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię (polegającą na przyjęciu, że przepisu tego nie stosuje się w przypadku zastrzeżenia na rzecz pracownika dodatkowego, umownego odszkodowania na wypadek rozwiązania umowy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa, a strony nie umówiły się inaczej), a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie przepisu; 4/ ewentualnie art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.,

przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wadliwej wykładni § 5 umowy o pracę, która łączyła poprzednika prawnego powódki z pozwaną, zgodnie z którym „strony oświadczają, iż w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy z winy leżącej po stronie Pracodawcy, Pracownikowi należy się odszkodowanie. Powyższe odszkodowanie stanowić będzie równowartość miesięcznych wynagrodzeń, jakie by otrzymał Pracownik do końca czasu obowiązywania niniejszej umowy”, a w konsekwencji pominięcie tego, że odszkodowanie, o którym mowa w tej jednostce redakcyjnej umowy, mogło być potencjalnie zastrzeżone wyłącznie na okoliczność rozwiązania umowy z przyczyny zawinionej przez pracodawcę, natomiast Sądy Pracy ustaliły w stanie faktycznym sprawy, że ewentualne zawinienie można by pracodawcy przypisać co najwyżej w odniesieniu do naruszenia przepisów przy rozwiązaniu umowy o pracę; 5/ art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na: kwalifikacji roszczenia powódki jako żądania naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, a w konsekwencji wadliwe określenie rozkładu ciężaru dowodu w ten sposób, jakoby to na pozwanej spoczywał obowiązek wykazania „tzw. niezawinienia”, podczas gdy to powódkę obciążał dowód na okoliczność rozwiązania umowy o pracę z przyczyny zawinionej przez pracodawcę, stanowiącą ewentualną przesłankę roszczenia o odszkodowanie z § 5 umowy o pracę, co stanowi także naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c.; nieuwzględnieniu tego, że całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, iż pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, istnieje adekwatny związek przyczynowy, który to związek jest przesłanką nie tylko odpowiedzialności deliktowej, lecz także kontraktowej i w każdym z tych wariantów ciężar dowodu w zakresie wykazania związku przyczynowego spoczywa na stronie powodowej, a nie pozwanej, co stanowi także naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającego na niewskazaniu w uzasadnieniu

zaskarżonego rozstrzygnięcia precyzyjnej i jednoznacznej podstawy prawnej rozstrzygnięcia, to jest konkretnych przepisów, na jakich Sąd drugiej instancji oparł się zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 302.400 zł, jak również, jak konkretnie kwalifikuje pod względem prawnym sporne postanowienie § 5 umowy o pracę, która łączyła poprzednika prawnego powódki z pozwaną oraz roszczenie z niego wynikające, co znacząco utrudnia, jeśli nie uniemożliwia, dokonanie w tym zakresie kontroli kasacyjnej (zmuszając w szczególności stronę pozwaną do formułowania alternatywnych podstaw kasacyjnych), mając tym samym istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżąca wniosła – w przypadku uznania zarzutu naruszenia art. 264 § 2 k.p. za oczywiście uzasadniony, a zarzutu naruszenia prawa procesowego za nieuzasadniony – o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...] oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od stwierdzenia, że źródłem roszczeń powódki R.B., spadkobierczyni zmarłego Z.B., o zasądzenie spornego odszkodowania, jest zapis § 5 umowy o pracę zawartej w dniu 1 listopada 2006 r. przez jej ojca z pozwaną Wyższą Szkołą [...] w [...] (reprezentowaną przez organ założycielski – Zakład [...] w [...]), zgodnie z którym w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę (tj. przed dniem, do którego miała ona trwać, czyli przed 31 sierpnia 2010 r.) z winy leżącej po stronie pracodawcy, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości stanowiącej

równowartość miesięcznych wynagrodzeń, jakie otrzymywałby on do końca czasu obowiązywania tejże umowy.

Jak słusznie przyjęły Sady orzekające w sprawie, tej treści postanowienie umowne nie narusza wyrażonej w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy, zwanej też zasadą ochrony uprawnień pracowniczych. Zasada ta stanowi realizację ochronnej funkcji prawa pracy, jednocześnie jest potwierdzeniem autonomii woli stron w kształtowaniu treści stosunku pracy. Powołany przepis art. 18 § 1 i 2 k.p. zakazuje bowiem wprowadzania do umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a sankcją na naruszenie tego zakazu jest nieważność mniej korzystnych postanowień umownych i zastąpienie ich odpowiednimi przepisami prawa pracy. Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zatem zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami.

Skarżąca sugeruje, że postanowienie § 5 umowy o pracę stron modyfikowało wysokość unormowanych przepisami Kodeksu pracy odszkodowań przysługujących pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (a więc także i tego, o jakim mowa w art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p.), podwyższając je do kwoty stanowiącej równowartość wynagrodzenia za pracę, jakie pracownika uzyskiwałby do końca okresu, do którego miał trwać ustanowiony tą umową stosunek pracy. W konsekwencji tego, zdaniem pozwanej, roszczenie o zapłatę spornego odszkodowania powinno być dochodzone w terminie przewidzianym w art. 264 § 2 k.p. dla dochodzenia roszczeń z tytułu

niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ani literalne brzmienie powołanego postanowienia umownego ani poczynione przez Sądy orzekające ustalenia w zakresie wykładni woli stron tegoż postanowienia nie uprawniają do takiej konstatacji. Wspomniany § 5 umowy nie nawiązuje bowiem do jakiegokolwiek przepisu Kodeksu pracy traktującego o odszkodowaniu przysługującym pracownikowi za rozwiązanie umowy o pracę, co więcej – ustanawiając jako przesłankę prawa do przedmiotowego świadczenia, zawinione przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę, nie wymienia żadnego konkretnego trybu, w jakim rozwiązanie to miałyby nastąpić. Dopiero dokonana przez strony z mocy art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wykładnia oświadczeń woli pozwoliła na przyjęcie, że w grę wchodzi zarówno rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), jak i nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów rozwiązanie umowy przez pracodawcę za lub bez wypowiedzenia. Godzi się przypomnieć, że ustalenie treści oświadczenia woli stron należy do ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNCP 1997 nr 11, poz. 201), które z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. są wiążące dla Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Z kolei wykładnia oświadczenia woli to zagadnienie prawne i podlega kontroli kasacyjnej, gdyż błędy w tym zakresie stanowią naruszenie przepisów prawa materialnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1997 r., I CKN 90/96, niepublikowany). Postanowienie § 5 umowy nie stanowi o jakiegokolwiek modyfikacji wysokości przewidzianych przepisami odszkodowań i taki zamiar stron nie wynika też z poczynionych przez Sąd drugiej instancji ustaleń. W niniejszym przypadku byłaby to zresztą modyfikacja nie tylko wysokości odszkodowania z art. 58 k.p., ale także niedopuszczalna w świetle art. 18 § 1 k.p. (bo na niekorzyść pracownika) modyfikacja przesłanek nabycia prawa do tegoż świadczenia, przez wprowadzenie dodatkowej – obok wynikającej z art. 56 § 1 k.p. bezprawności zachowania pracodawcy, polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie – przesłanki w postaci winy podmiotu zatrudniającego.

Chociaż Sąd Apelacyjny nie wysłowił tego wyrażnie w uzasadnieniu swego wyroku, to - mając na względzie przytoczone w motywach zaskarżonego

orzeczenia poglądy judykatury - zdaje się on traktować sporne odszkodowanie właśnie jako dodatkowe (poza unormowanymi w Kodeksie pracy) świadczenie przysługujące pracownikowi w sytuacji opisanej w analizowanym postanowieniu umownym. Oceny tej nie zmienia fakt zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres pozostały do daty, do której miała trwać umowa o pracę jej ojca, pomniejszonego o wynagrodzenia za miesiące, za które przyznano już odszkodowanie z art. 58 k.p. Sąd był bowiem związany żądaniem pozwu i nie mógł orzec o roszczeniach wykraczających ponad to żądanie (art. 321 k.p.c.). Dochodząc zaś pierwotnie jednego tylko odszkodowania w wysokości wynikającego z umowy o pracę, Z.B. postąpił zgodnie z cywilnoprawnym zakazem podwójnego naprawienia szkody, jakim w tym przypadku byłoby dwukrotne zasądzenie wynagrodzenia za te same miesiące pozostawania powoda bez pracy po rozwiązaniu przedmiotowej umowy.

Roszczenie o zapłatę spornego odszkodowania ma zatem odrębny byt od unormowanych w Kodeksie pracy roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymienionych w art. 56 § 1 k.p. i może być dochodzone razem z tymi roszczeniami, albo osobno. Jest to niewątpliwie roszczenie ze stosunku pracy, dla którego przepis art. 291 § 1 k.p. ustanawia trzyletni termin dochodzenia, biegnący od dnia jego wymagalności, jakim w rozpoznawanej sprawie jest dzień rozwiązania stosunku pracy. Nie ma natomiast podstaw do twierdzenia, że roszczenie to podlega prekluzji z art. 264 § 2 k.p.

Co do charakteru terminów z art. 264 § 1 i 2 k.p., Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej wymienionych w tym przepisie roszczeń. Sąd oddala więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy

rozwiązującej stosunek pracy, wyłącza także potrzebę rozważenia legalności i zasadności przyczyny rozwiązania tegoż stosunku. Jednakże w doktrynie prawa pracy, obok materialnoprawnych terminów zawitych i terminów przedawnienia, wyodrębnia się również terminy podobne do terminów zawitych (terminy quasi – zawite), różniące się od najbardziej rygorystycznej postaci dawności, jaką są terminy zawite, jedynie tym, że upływ tych terminów nie zawsze powoduje definitywną utratę możliwości zaspokojenia roszczeń na drodze procesowej przed sądem pracy. Sąd ten ma bowiem możliwość przywrócenia uchybionego terminu w trybie art. 265 k.p.

W judykaturze przyjmuje się, że terminy zawite dochodzenia roszczeń ustanowione w art. 264 § 1 i 2 k.p. dotyczą, obok roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy, także roszczeń o odszkodowanie z art. 45 § 1 i 56 § 1 k.p. Terminy te nie odnoszą się natomiast do innych kodeksowych roszczeń dotyczących jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, np. do roszczenia o wynagrodzenie z art. 49 k.p. z tytułu błędnego ustalenia okresu wypowiedzenia. Do tego typu roszczeń zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r. I PR 273/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 167; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 119/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 647; OSP 2001 nr 1, poz. 14 z glosą J. Steliny; z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 123/97, OSP 1998 nr 156 z glosą T Zielińskiego). Tym bardziej nie mają one zastosowania do roszczeń o świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, których źródłem nie są przepisy prawa pracy, lecz akt kreujący ów stosunek.

Nawet gdyby przyjąć za skarżącą, że dla dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z § 5 umowy stron właściwy był termin zawity z art. 264 § 2 k.p., to został on zachowany przez powoda, który w ciągu 14 dni od doręczenia mu pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystąpił na drogę sądową o zapłatę tego świadczenia. Bieg terminu został zatem przerwany z mocy art. 295 § 1 k.p. i w myśl § 2 tego artykułu, rozpoczął się na nowo po prawomocnym zakończeniu postępowania sądowego. Przerwanie biegu przedawnienia dotyczy bowiem tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona – w pozwie lub piśmie rozszerzającym

powództwo, wniesionym w toku postępowania – zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), jak i jego podstawy faktycznej – art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007r., III PK 90/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 155). W przypadku roszczeń wynikających z wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, przerwanie terminu przedawnienia z art. 264 § 2 k.p. następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego dotyczy pozew (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12). Nie wywołuje skutków prawnych, a tym samym nie przerywa biegu terminu przedawnienia, jedynie pozew cofnięty (art. 203 § 2 k.p.c.) lub zwrócony (art. 130 § 2 k.p.c.).

Prawdą jest, że Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2010 r., VIII P .../08, zasądził od pozwanej na rzecz powoda tylko odszkodowanie z art. 58 k.p., nie orzekając o spornym świadczeniu z § 5 umowy o pracę. W takiej sytuacji powód mógł w trybie art. 351 k.p.c. domagać się uzupełnienia wyroku w części nierozstrzygającej o żądaniu pozwu, albo wystąpić z ponownym roszczeniem w tym zakresie przed upływem rozpoczętego na nowo terminu z art. 264 § 2 k.p., co też uczynił wnosząc niniejszy pozew niezwłocznie po uprawomocnieniu się wspomnianego wyroku.

Konkludując wypada stwierdzić, że niesłuszny jest kasacyjny zarzut naruszenia przy ferowaniu zaskarżonego wyroku przepisów art. 55 § 1<sup>1</sup>, art. 56 § 1 i art. 59 w związku z art. 58 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. a także art. 264 § 2 k.p. w zakresie rozstrzygnięcia kwestii charakteru spornego świadczenia i terminu do dochodzenia roszczenia o jego spełnienie.

Uzasadnione są natomiast pozostałe kasacyjne zarzuty obrazy prawa materialnego i procesowego.

Przed wszystkim należy odnieść się do zagadnienia stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w rozstrzyganiu niniejszego sporu. Warto przypomnieć, że do 2007 r. w judykaturze jednolicie przyjmowano, iż roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak podstaw do sięgania w tej materii - z mocy art. 300 k.p. - do przepisów Kodeksu cywilnego. Wobec tego

uznawano, że przepisy art. 47<sup>1</sup> i art. 58 k.p. mają charakter samoistny i wyczerpują kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego rozwiązania stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia. W wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunału Konstytucyjnego zakwestionował prawidłowość tej linii orzeczniczej. Wyrokiem tym Trybunał orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. Po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny tegoż wyroku, w orzecnictwie i literaturze prawa pracy został zaprezentowany pogląd, zgodnie z którym dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i nie miało przy tym znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie z art. 58 k.p. W obu tych przypadkach uznano, że pracownik może domagać się odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wówczas wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, poz. 240 oraz glosą M. Bednarz, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z dnia 4 listopada 2010, II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132 oraz M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 163-164; K. Wielichowska-Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie

niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2010 nr 5, s. 22-29; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6, s. 18-23; W. Sanetra, Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi (w:) Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009, s. 177-183; M. Raczkowski, Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych, PiZS 2009 nr 6, s. 21-25).

Skoro jednak w niniejszej sprawie dochodzone pozwem odszkodowanie ma swoje źródło w postanowieniu § 5 łączącej strony umowy o pracę, to Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że nie mamy do czynienia z uzupełniającą - wobec uregulowanej w art. 58 w związku z art. 56 § 1 k.p. - odpowiedzialnością odszkodowawczą na gruncie przepisów prawa cywilnego o zobowiązaniach deliktowych, o jakiej mowa w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego i ukształtowanym po tymże wyroku orzecznictwie Sądu Najwyższego. Podstawą odpowiedzialności pozwanej jest bowiem postanowienie samej umowy o pracę i nie zachodzi potrzeba sięgania w tej materii do unormowań Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej dłużnika. Nie jest też konieczne poszukiwanie przesłanek tej odpowiedzialności na płaszczyźnie przepisów Kodeksu cywilnego o skutkach niewykonania zobowiązań umownych, gdyż warunki nabycia przez powoda prawa do spornego świadczenia zostały określone przez strony w § 5 umowy o pracę.

Tak Sąd drugiej instancji, jak i skarżąca traktują zresztą przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika dosyć instrumentalnie. Według Sądu, zastosowanie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. prowadzi do przyjęcia domniemania winy dłużnika w niewykonaniu zobowiązania i zwalnia wierzyciela z obowiązku wykazania tego kryterium odpowiedzialności odszkodowawczej (choć jest ono wymienione w § 5 umowy), ale jednocześnie – wbrew brzemieniu przepisu, ale za to z powołaniem się na wspomniane postanowienie umowne – Sąd przyjmuje, iż nie istnieje konieczność wykazania

przez pracownika kolejnej ustawowej przesłanki odpowiedzialności kontraktowej, tj. szkody i jej rozmiarów. Skarżąca odwrotnie – sugeruje obowiązek powoda dowiedzenia nie tylko winy pracodawcy w rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (do czego obliguje § 5 umowy stron), ale i szkody, chociaż zgodnie z powołanym zapisem umownym, sporne świadczenie przysługuje pracownikowi w sztywnej wysokości i nie jest uzależnione od rozmiarów doznanej przezeń szkody.

Podzielając kasacyjny zarzut niewłaściwego zastosowania w sprawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. trzeba zauważyć, że uzyskanie przez powoda zaspokojenia roszczeń pozwu wymagało wykazania, że ziściły się warunki określone w § 5 umowy o pracę, skutkujące uaktualnieniem się obowiązku strony pozwanej zapłaty żadanego odszkodowania, tj. rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę przed upływem czasu, do jakiego miała ona trwać oraz winy pracodawcy we wcześniejszym ustaniu stosunku zatrudnienia.

Słuszny jest w tym zakresie zarzut obrazy przez Sąd drugiej instancji art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Ustawodawca, niezależnie od unormowania problematyki ciężaru dowodu w prawie materialnym, tj. w art. 6 k.c. (zawierającym legalną, skonkretyzowaną i zarazem podstawową regułę dowodową, według której ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne), respektując w pełni kontradiktoryjność procesu cywilnego, wyznaczył stronom w art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. (mającym z mocy art. 391 § 1 k.p.c. zastosowanie także w postępowaniu apelacyjnym) zasadniczą rolę we wskazywaniu dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W rozpoznawanej sprawie to na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek nabycia prawa do spornego odszkodowania, określonych w § 5 umowy o pracę. Tymczasem Sąd Apelacyjny z naruszeniem powołanych przepisów przyjął domniemanie winy pracodawcy w rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, bezpodstawnie zwalniając powoda z obowiązku wykazania tejże przesłanki przyznania spornego świadczenia.

Warunki powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty przedmiotowego odszkodowania były – wobec wątpliwości co do rozumienia postanowienia § 5 umowy – przedmiotem wykładni woli stron i poczynionych przez

Sądy orzekające ustaleń. W tej materii przyjęto, że dochodzone świadczenie przysługuje nie tylko w razie rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.), ale we wszystkich sytuacjach rozwiązania umowy o pracę przez jedną ze stron za lub bez wypowiedzenia, a zatem także rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.), jeśli było ono nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami prawa i zarazem zawinione przez pracodawcę. Dopiero w razie stwierdzenia tak pojmowanej bezprawności i winy pracodawcy następuje kumulatywne spełnienie wszystkich przesłanek powstania po stronie podmiotu zatrudniającego zobowiązania do wypłaty odszkodowania przewidzianego w powołanym postanowieniu umownym. Z woli stron stosunku pracy, odszkodowanie zostało zaś określone w sztywnej wysokości, niezależnie od rzeczywistych rozmiarów szkody poniesionej przez pracownika w wyniku rozwiązania umowy o pracę przed upływem terminu, do jakiego miała ona trwać i bez możliwości miarkowania o stopień przyczynienia się powoda do powstania owej szkody, a ściślej – do niepomniejszania jej rozmiarów przez wykorzystanie posiadanych możliwości zarobkowych.

Zdarzeniem, z którym postanowienie § 5 umowy łączy powstanie prawa do odszkodowania, jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, czyli rozwiązanie nie z upływem czasu, na jaki została ona zawarta, ale przez czynność prawną jednej ze stron. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest pewnym procesem, obejmującym podjęcie decyzji o zakończeniu stosunku pracy i jej uzewnętrznienie adresatowi. Towarzyszącą temu procesowi wina jest zaś zjawiskiem rozgrywającym się w sferze świadomości i woli podmiotu (podmiotów) podejmujących i realizujących w imieniu pracodawcy decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie można rozdzielać, a tym bardziej przeciwstawiać sobie – jako przesłanki powstania obowiązku zapłaty spornego odszkodowania – winy pracodawcy na etapie podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę od winy na etapie uzewnętrznienia tej decyzji, gdyż zawinione nieprawidłowości w każdej z wymienionych faz ostatecznie prowadzą do skutku, z jakim strony umowy o pracę wiązały prawo powoda do spornego świadczenia, tj. do ustania stosunku pracy przed upływem terminu, do jakiego miał o trwać.

Sądy nie wyjaśniły jednak wszystkich wątpliwości pojawiających się przy interpretacji zawartego w § 5 umowy stron pojęcia winy pracodawcy w rozwiązaniu umowy o pracę. Wiadomo tylko, że może ona wystąpić niezależnie od tego, kto jest inicjatorem wcześniejszego zakończenia stosunku pracy i w jakim trybie dojdzie do zrealizowania tego zamiaru. Nie przesądzono jednak kategorycznie, czy chodzi o winę umyślną czy także nieumyślną, a nadto czy chodzi o wyłączną winę strony pozwanej we wcześniejszym ustaniu stosunku zatrudnienia, czy też świadczenie przysługuje także w razie współwiny pracownika. Pojawia się bowiem pytanie, czy odszkodowanie należne jest również w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wprowadzie uzasadnionego, ale dokonanego z naruszeniem wymagań formalnych. Wina w zaistnieniu okoliczności, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, leżałaby wówczas po stronie pracownika, niezależnie od ewentualnej winy podmiotu zatrudniającego w niedopełnieniu warunków formalnych jego decyzji. Jeśli jednak rozwiązanie było nieuzasadnione, tj. dokonane mimo niezaistnienia ustawowych przesłanek przewidzianych – w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – w art. 52 § 1 k.p., to słusznie Sądy orzekające upatrują winy pracodawcy w zastosowaniu tego trybu rozwiązania umowy, mimo świadomości jego bezpodstawności lub przy co najmniej niedochowaniu należytej staranności w sprawdzeniu prawdziwości stawianych pracownikowi zarzutów. Wbrew stanowisku skarżącej, podanie w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę nieprawdziwych zarzutów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest wadą formalną tego oświadczenia, lecz wadą merytoryczną, gdyż czyni rozwiązanie stosunku pracy bezprawnym, bo dokonanym mimo niezaistnienia ustawowych przesłanek ku temu.

W rozpoznawanej sprawie należało zatem zbadać, jakie okoliczności sprawiły, że pracodawca zdecydował się na zastosowanie dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę oraz czy te rzeczywiste przyczyny korespondują z podanymi w oświadczeniu woli złożonym pracownikowi, a ściślej – czy wskazane przyczyny były pozorne, świadomie skrywające inne, czy też pracodawca podał przyczyny, co do których pozostawał w przeświadczeniu o ich prawdziwości, a które następnie nie potwierdziły się w toku postępowania sądowego, a jeśli tak – to

czy dochował należytej staranności w sprawdzeniu prawdziwości owych przyczyn. Według Sądu Okręgowego, pozwany nie wiedział o bezzasadności stawianych powodowi zarzutów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast Sąd Apelacyjny – mimo deklaracji o podzieleniu i przyjęciu za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji - wysnuł wniosek o istnieniu po stronie pozwanego takiej świadomości z jednej tylko wypowiedzi świadka – prezesa organu założycielskiego, iż zwolnienie powoda miało służyć uzdrowieniu atmosfery w gronie kierowniczym uczelni. Takie stwierdzenie nie przesądza jednak o zawinionym przez pozwanego rozwiązaniu umowy o pracę, dokonany z naruszeniem przepisów prawa. Byłoby tak, gdyby dla uzdrowienia atmosfery w szkole zwolniono pracownika podając przyczyny, co do których pracodawca wiedział, iż są nieprawdziwe. Jeśli jednak w niniejszym przypadku źródłem napiętej atmosfery w gronie kierowniczym uczelni była trudna kondycja finansowa tej placówki (na co zdają się wskazywać zeznania jej rektora), a według wiedzy organu założycielskiego, zaistniała sytuacja była następstwem zaniedbań po stronie osoby odpowiedzialnej za finanse uczelni, tj. jej kanclerza, to w razie potwierdzenia się tych zarzutów zwolnienie powoda z pracy byłoby uzasadnione, a zarazem doprowadziłoby do uzdrowienia stosunków personalnych w szkole. Podjęcie decyzji o zwolnieniu – dla uzdrowienia atmosfery w środowisku pracowniczym – pracownika ciężko naruszającego swoje podstawowe obowiązki i uznawanego przez pracodawcę za odpowiedzialnego za tę złą atmosferę, nie oznacza jeszcze winy podmiotu zatrudniającego w wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli nie miał on świadomości bezzasadności stawianych pracownikowi zarzutów i dochował należytej staranności w ustalaniu faktów, które legły u podstaw dokonanego zwolnienia. Takich zaś szczegółowych ustaleń nie poczyniono w rozpoznawanej sprawie. Niepełna podstawa faktyczna zaskarżonego rozstrzygnięcia sprawia, że nie jest możliwa ostateczna ocena prawidłowości zaprezentowanej przez Sąd drugiej instancji subsumcji prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

kc