



Sygn. akt II PK 103/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko S. Spółce Akcyjnej z siedzibą

o wynagrodzenie, karę umowną,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 8 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 19 października 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 13 sierpnia 2007 r. skierowanym przeciwko S. S.A. (poprzednio S. E. sp. z o.o.) powód M. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej 3 032,90 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2007 r. oraz 30 000 zł tytułem kary umownej. Ponadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu. W toku postępowania powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od w/w kwot odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 12 maja 2011 r. Sąd Rejonowy: (1) zasądził od pozwanego na rzecz powoda 3 032,90 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za lipiec 2007 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 13 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty; (2) w pozostałej części powództwo oddalił; (3) wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wymagalności; (4) zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1472 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania; (5) nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 152 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawarł 1 września 2005 r. z pozwaną umowę o pracę na stanowisku dyspozytora lotniczego - oficera samolotu Saab 340 na pełen etat. W § 7 pkt 1 tej umowy strony postanowiły, że może ona zostać rozwiązana przez każdą z nich z zachowaniem jednego miesiąca wypowiedzenia. W pkt 2 strony uzgodniły, że w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron przed upływem trzech lat od momentu rozpoczęcia pracy przez pracownika zgodnie z zasadą wskazaną powyżej, strona ta zobowiązana jest do zapłacenia kary umownej w wysokości 30 000 zł na rzecz drugiej strony, zaś kara ta winna zostać zapłacona w terminie trzech dni od złożenia drugiej stronie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto w pkt 3 wskazały, że postanowienia pkt 2 nie mają zastosowania w wypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron, utraty przez pracownika zdolności do wykonywania zawodu pilota lub wystąpienia jakichkolwiek innych zdarzeń powodujących niemożność wykonywania przez pracownika obowiązków pracowniczych wynikających z umowy

jak również wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Po 20 lipca 2007 r. powód na podstawie decyzji pracodawcy nie wykonywał lotów.

Oświadczeniem z 2 sierpnia 2007 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 20 lipca 2007 r., przez spowodowanie konieczności interwencji służb technicznych w samolocie pilotowanym przez powoda, na skutek niewłaściwego wykonywania manewru kołowania na lotnisku w W., co w konsekwencji spowodowało niewykonanie powrotnego lotu z ładunkiem cargo zgodnie z umową zawartą przez pozwanego z kontrahentem i naraziło pracodawcę na stratę wynikającą z niewykonania przewozu. Pozwany wypłacił powodowi za lipiec 2007 r. tytułem „nalotu” 4767,10 zł brutto za faktycznie „wylatane” w tym miesiącu 36,67 godzin.

Wyrokiem z dnia 15 marca 2010 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda 14 800 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę uznając, że zachowania powoda podczas manewrowania na płycie lotniska nosiło cechy błędu, który jednak nie może być oceniony jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powyższy wyrok jest prawomocny.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo zasadne. Sąd uwzględnił żądanie zasądzenia wynagrodzenia za lipiec 2007 r. wraz z odsetkami, czego strona pozwana nie zakwestionowała w apelacji do Sądu Okręgowego. Za nieuzasadnione Sąd pierwszej instancji uznał natomiast żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego 30 000 zł tytułem kary umownej. Sąd wskazał, że umowa o pracę przewidywała zapłatę kary umownej wyłącznie w wypadku jej wypowiedzenia. W pkt 3 § 7 strony wprost wyłączyły możliwość dochodzenia kary umownej w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Użycie w tym punkcie sformułowania „wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.” stanowi zdaniem Sądu pierwszej instancji oczywistą omyłkę spowodowaną częstym błędem, polegającym na użyciu zwrotu „wypowiedzenie” dla określenia czynności w postaci rozwiązania umowy o pracę. Wymienienie art. 52 k.p., którego treść znana jest każdemu pracownikowi i pracodawcy wskazuje, że termin „wypowiedzenie” oznaczał zgodnie z wolą stron „rozwiązanie”. Przyjęcie odmiennej interpretacji tej

części pkt 3 stałoby także w sprzeczności z pkt 2, który zastrzega prawo do kary umownej dla obu stron stosunku pracy. Jednakże uznanie, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wadliwie nie powoduje, w ocenie Sądu Rejonowego, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zdaniem Sądu, wniosek taki nie wynika z art. 97 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis ten wskazuje jedynie na obowiązek zmiany przez pracodawcę treści świadectwa pracy. Gdyby wolą ustawodawcy było spowodowanie mocą takiego orzeczenia skutków równoznacznych z wypowiedzeniem przez pracodawcę pracownikowi umowy o pracę, posłużyłby się konstrukcją zastosowaną w art. 23¹ § 4 k.p., stosownie do której „rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że zastrzeżenie konieczności zapłaty kary umownej wyłącznie w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę, z wyłączeniem jej w wypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie narusza norm prawa pracy. Prawo do kary umownej nie wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, i ograniczenie prawa pracownika do otrzymania jej w wypadku rozwiązania stosunku pracy wyłącznie w razie rozwiązania w drodze wypowiedzenia nie narusza standardów minimalnych umowy o pracę przewidzianych przepisami prawa powszechnie obowiązującego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy: (1) oddalił apelację powoda od powyższego wyroku Sądu Rejonowego; (2) zasądził od powoda na rzecz pozwanej 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu apelującego, zgodnie z którym sprostowanie przez pracodawcę sposobu rozwiązania umowy o pracę w świadectwie pracy zgodnie z art. 97 § 3 k.p. w wyniku orzeczenia sądu uznającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za sprzeczne z prawem, wywołuje

skutki prawne tożsame z wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p. i § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powodem obowiązku zmiany lub wydania świadectwa nie jest jednak jego wadliwość, skoro pracodawca podając rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, postępuje zgodnie z prawem. Poza tym, konieczność uzupełnienia świadectwa lub wydania nowego jest już następstwem zdarzenia, które zaszło po wydaniu świadectwa, tj. wydania prawomocnego wyroku, z którego wynika sprzeczność z prawem rozwiązania stosunku pracy. Obowiązek umieszczenia w świadectwie pracy rozważanej informacji o sposobie ustania stosunku pracy, która jest fikcją prawną, nie ma na celu historycznego opisu zdarzenia, lecz służy, między innymi określeniu sytuacji prawnej pracownika u następnych pracodawców (uchwała Sądu Najwyższego, 7 sędziów, z dnia 18 maja 1995 r., I PZP 9/95, OSNP 1996/3/42). Wobec tego, zmiana treści świadectwa pracy nie jest jednoznaczna z cofnięciem oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zastąpieniem go wypowiedzeniem umowy o pracę. Regulację przewidzianą w art. 97 § 3 k.p. uznać należy zatem za odmienną od zawartej w art. 23¹ § 4 zdanie drugie i art. 55 § 3 k.p. Sąd Okręgowy nie zgodził się również z twierdzeniem powoda, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy znaczące jest sformułowanie zawarte w § 7 ust. 3 umowy o pracę w postaci niejasnego sformułowania wyrażającego się w zwrocie: „wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy”. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Sąd podkreślił, że we wskazanym postanowieniu umowy powołano art. 52 k.p. Także z pism procesowych składanych w sprawie przed Sądem pierwszej instancji wynika, że strona powodowa dokonując wykładni treści zapisu § 7 ust. 3 umowy o

pracę odwoływała się do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (pismo procesowe z dnia 23 kwietnia 2011 r. - k. 119; pozew - k. 4). W związku z tym podniesione przez skarżącego zarzuty nie zostały przez Sąd Okręgowy uwzględnione i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powoda oddalił.

W skardze kasacyjnej odniesionej do całości powyższego wyroku Sądu Okręgowego powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez: (a) niewłaściwe zastosowanie i błędną interpretację art. 483 § 1 w związku z art. 484 § 1 w związku z art. 471 k.c. i art. 300 oraz art. 97 § 3 k.p., przez przyjęcie, że sprostowanie trybu rozwiązania umowy o pracę w świadectwie pracy w wyniku orzeczenia Sądu uznającego na podstawie art. 56 § 1 k.p. rozwiązanie umowy o pracę za dokonane z naruszeniem przepisów, nie wywołuje skutków prawnych związanych ze zmianą takiego trybu i powodowi na podstawie łączącej strony umowy o pracę nie przysługuje zastrzeżona w umowie kara umowna, pomimo spełnienia przesłanek z umowy, powstania szkody po stronie pracownika na skutek niewłaściwego wykonania umowy o pracę przez pracodawcę w zakresie rozwiązania umowy przed umówionym terminem; (b) niewłaściwe zastosowanie na zasadzie analogii art. 23¹ § 4 k.p. do stanu faktycznego wynikającego z akt sprawy z uwagi na odniesienie się w/w przepisu do odmiennej sytuacji prawno-faktycznej; (c) niezastosowanie art. 58 § 3 k.c. w stosunku do postanowienia § 7 ust. 3 umowy o pracę łączącej strony „wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.” z uwagi na to, że wypowiedzenie umowy w takim trybie jest niedopuszczalne i postanowienie umowne jako sprzeczne z obowiązującymi przepisami jest dotknięte nieważnością.

Ponadto skarżący podniósł zarzuty naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania, tj.: art. 299 w związku z art. 473 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1, a także 378 § 1 i 382 k.p.c., przez niewyjaśnienie przyczyn, dla których nie przeprowadził dowodu z przesłuchania stron na okoliczność rozumienia przez strony § 7 pkt 3 umowy o pracę w dacie podpisywania umowy wobec stwierdzonej przez Sąd Rejonowy niejasności sformułowania zawartego w umowie o pracę „wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.”.

Skarżący wniósł „co do zasady” o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty przez zmianę wyroku Sądu drugiej instancji w całości i zasądzenie od

pozwanego na rzecz powoda 30 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 13 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, a ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych. Należy dodać, że w uzasadnieniu podstaw skargi pełnomocnik skarżącego podniósł „z ostrożności”, że żądania powoda rozpoznawał „Sąd w jednoosobowym składzie”, co może stanowić podstawę do stwierdzenia nieważności postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, jakkolwiek jedynie część jej zarzutów okazała się usprawiedliwiona.

W szczególności bezpodstawny jest najdalej idący zarzut nieważności postępowania motywowany tym, że „żądania powoda rozpoznawał Sąd w jednoosobowym składzie, co może stanowić podstawę do stwierdzenia nieważności postępowania”. Zarzut ten siłą rzeczy, skoro Sąd drugiej instancji orzekał w określonym ustawą składzie (art. 367 § 3 zdanie pierwsze k.p.c.), można odnieść jedynie do sądu pierwszej instancji. Wobec tego należy wskazać, że podstawę skargi kasacyjnej mogą stanowić tylko naruszenia przepisów przez sąd drugiej instancji. W szczególności, w kontekście twierdzenia o nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, skarżący powinien wskazać na uchybienia sądu drugiej instancji, polegające na obrazie art. 378 § 1 i art. 386 § 2 k.p.c., przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, czego nie uczynił. Na marginesie należy też dodać, że w ocenie Sądu Najwyższego orzekanie w niniejszej sprawie, dotyczącej wynagrodzenia za pracę i kary umownej w przez Sąd Rejonowy składzie jednoosobowym było zgodne z

art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. i nie dawało podstaw do uznania nieważności na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c.

Bezpodstawne są również zarzuty naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 299 w związku z art. 473 § 1 w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1, a także 378 § 1 i 382 k.p.c., przez niewyjaśnienie przyczyn dla których nie przeprowadził dowodu z przesłuchania stron na okoliczność rozumienia przez strony zapisu § 7 pkt 3 umowy o pracę w dacie podpisywania umowy wobec stwierdzonej przez Sąd Rejonowy niejasności sformułowania „wypowiedzenie w trybie art. 52. k.p.". Zarzuty te zmierzają do niedopuszczalnego kwestionowania przyjętego w podstawie zaskarżonego wyroku ustalenia faktycznego odnoszącego się do treści § 7 umowy o pracę. Jednocześnie w skardze nie zakwestionowano wykładni postanowień umowy o pracę w drodze stosownego zarzutu naruszenia prawa materialnego. Poza tym, pełnomocnik skarżącego nie wyjaśnił, w jaki sposób zaskarżony wyrok naruszył poszczególne wskazane przez niego przepisy postępowania, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu ustosunkowanie się do nich. Nie wskazał też, jak i dlaczego naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania. Należy też podkreślić, że w toku postępowania strona powodowa nie występowała z wnioskiem o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron na wyżej wskazaną okoliczność. Wobec tego Sąd Najwyższy jest związany przyjętymi w sprawie ustaleniami faktycznymi, w tym zwłaszcza ustaleniem, że w § 7 pkt 3 umowy o pracę strony wyłączyły możliwość dochodzenia kary umownej w wypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę. Jednocześnie oznacza to bezpodstawność zarzutu naruszenia art. 58 § 3 k.c., opartego na założeniu, że wymienione postanowienie umowy miało inną treść niż wyżej wskazano.

W tej sytuacji rozważenia wymagają dwie istotne dla oceny zaskarżonego wyroku kwestie. Pierwsza, związana z zarzutem naruszenia art. 483 § 1 i 484 § 1 k.c., sprowadza się do pytania o dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o pracę kary umownej, jako sankcji skorzystania przez stronę stosunku pracy z prawa wypowiedzenia umowy o pracę przed upływem określonego terminu. Druga, wiążąca się z zarzutem naruszenia art. 97 § 3 k.p., dotyczy prawnych skutków

zamieszczenia przez pracodawcę w sytuacji określonej w tym przepisie w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Odnosnie do pierwszej z wymienionych kwestii należy stwierdzić, że w świetle art. 300 k.p., uzależniającego dopuszczalność odpowiedniego stosowania do stosunku pracy przepisów kodeksu cywilnego od ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy, zastrzeżenie kary umownej na rzecz pracownika, w razie naruszającego warunki umowy rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, nie narusza zasad prawa pracy. W szczególności mieści się ono w granicach określonych zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c.), która nie jest ograniczona, jak w przypadku zastrzeżeń umownych odbiegających od przepisów prawa pracy na niekorzyść pracownika (por. art. 18 ust. 1 i 2 k.p.). Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy powyższe stwierdzenie jest wystarczające, skoro istotne w niej jest takie właśnie zastrzeżenie tej kary. Poza zakresem zaskarżenia skargą kasacyjną (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), a tym samym poza zakresem niezbędnych i usprawiedliwionych celem postępowania kasacyjnego rozważań, pozostaje natomiast kwestia (występującego w sprawie) jednoczesnego zastrzeżenia tego rodzaju sankcji na korzyść pracodawcy w wypadku rozwiązania umowy przez pracownika.

W celu wyjaśnienia drugiej z wymienionych kwestii należy na wstępie przypomnieć treść art. 97 § 3 k.p., który brzmi następująco: Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Istota problemu związanego z wykładnią tego przepisu sprowadza się do pytania, czy od daty wymaganej przez prawo realizacji tego obowiązku pracownikowi przysługują uprawnienia związane z tym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tj. czy może dochodzić niezaspokojonych roszczeń z tego tytułu) i jednocześnie, czy obciążają go nadal ujemne skutki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, które faktycznie miało miejsce, czy też, jak uznają Sąd Okręgowy i strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną, rozważana zmiana świadectwa służy jedynie „ukryciu” przed przyszłym pracodawcą

faktu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie „dyscyplinarnym”, lecz nie wpływa na jego prawa związane ze sposobem rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego prawidłowy jest pierwszy ze wskazanych kierunków wykładni art. 97 § 3 k.p. Oznacza to, że w rezultacie zamieszczenia przez pracodawcę w świadectwie pracy wymaganej przez art. 97 § 3 k.p. informacji (związanej z orzeczeniem sądu pracy, z którego wynika, że rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę), zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, pracownik przy ustalaniu uprawnień zależnych od sposobu rozwiązania stosunku pracy powinien być traktowany tak, jakby rozwiązano z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i nie może ponosić ujemnych następstw związanych przez prawo z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Na przykład nie można mu z tego powodu odmówić zasiłku dla bezrobotnych (zob. art. 75 ust. pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.). Przyjęcie takiej wykładni art. 97 § 3 k.p. wynika przede wszystkim z funkcji świadectwa pracy, jako dokumentu zawierającego, zgodnie z art. 97 § 2 k.p., informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Takiemu celowi służy również zamieszczenie informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę nakazane przez art. 97 § 3 k.p. Informacje zamieszczane w świadectwie pracy powinny stanowić odzwierciedlenie faktów związanych z przebiegiem zatrudnienia pracownika u pracodawcy wystawiającego świadectwo. Skoro więc ustawodawca nakazuje zamieścić w świadectwie informacje o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to znaczy, że nakazuje, aby pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę) powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej. Należy

stwierdzić, że Sąd Okręgowy powołując się wybiórczo na motywy uchwały siedmiu sędziów z dnia 18 maja 1995 r., I PZP 9/95, będącej pierwowzorem art. 97 § 3 k.p., pominął to, że Sąd Najwyższy uznał w jej uzasadnieniu, że w wypadku prawomocnego wyroku stwierdzającego wadliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i zasądzającego odszkodowanie z tego tytułu, zdarzeniem prawnym powodującym ustanie stosunku pracy jest złożone pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale ze względu na jego sprzeczność z prawem nie powinno ono wywoływać dalszych następstw niekorzystnych dla pracownika. Chodzi przy tym zarówno o następstwa prawne - przy ustalaniu uprawnień zależnych od sposobu rozwiązania stosunku pracy nie można traktować pracownika tak, jakby rozwiązano z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia (zwłaszcza z jego winy) - jak i o następstwa faktyczne polegające na możliwości przedstawiania kolejnym pracodawcom omawianych dokumentów o takiej treści, która nie przekazywałaby informacji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, uznanym przez sąd za wadliwe. Następnie Sąd Najwyższy wskazał, że podanie w świadectwie sposobu ustania stosunku pracy służy między innymi określeniu sytuacji prawnej pracownika u następnych pracodawców w zakresie uprawnień zależnych od tej okoliczności. Pozostawienie dotychczasowego zapisu określającego sposób rozwiązania stosunku pracy i uzupełnienie go wzmianką o bezprawności tego rozwiązania nie spełnia należycie wymienionej funkcji. Wynika z niego bowiem jedynie, że nie można pracownika traktować jako zwolnionego z pracy bez wypowiedzenia. Nie przekazuje on natomiast informacji o charakterze pozytywnym, to jest nie informuje przyszłego pracodawcy, czy prawa tego pracownika są takie, jak w przypadku wypowiedzenia umowy przez zakład pracy, czy być może takie, jak w razie porozumienia stron. Za właściwy wpis, spełniający powyższej opisanej funkcje, Sąd Najwyższy uznał natomiast informację o rozwiązaniu stosunku pracy przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Jak wynika z powyższego przypomnienia istotnych tez stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z 18 maja 1995 r., pogląd Sądu Najwyższego w obecnym składzie odnośnie do wykładni art. 97 § 3 k.p. (którego treść jak wskazano odzwierciedla sentencję tej uchwały) stanowi kontynuację, już na gruncie

tego przepisu, stanowiska przyjętego w uchwale. Przyjęcie powyższego poglądu w kwestii wykładni art. 97 § 3 k.p. oznacza, że zasadniczy dla oceny zaskarżonego wyroku kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu okazał się uzasadniony.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.