

Wyrok z dnia 5 maja 2009 r.

I PK 11/09

Utrata przez pracownika szczególnego tytułu do wynagrodzenia wyższego niż przysługujące normalnie na danym stanowisku (jak prawo do wynagrodzenia równorzędnego z dotychczasowym wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.), uzasadnia dostosowanie w drodze wypowiedzenia zmieniającego jego wynagrodzenia do poziomu porównywalnego z zarobkami pracowników wykonujących podobne do niego zadania. Takie działanie pracodawcy jest także uzasadnione z punktu widzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 maja 2009 r. sprawy z powództwa Marii B. przeciwko [...] Urzędowi Skarbowemu w K. o przywrócenie dotychczasowych warunków płacy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 25 września 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Maria B. żądała uznania wypowiedzenia warunków płacy z 3 stycznia 2008 r. za bezskuteczne. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu oddalił to żądanie nie obciążając jej kosztami postępowania. Sąd Rejono-

wy ustalił, że powódka została z dniem 14 maja 2007 r. odwołana przez dyrektora Izby Skarbowej w P. ze stanowiska zastępcy naczelnika [...] Urzędu Skarbowego w K., a od 15 maja 2007 r. powierzono jej stanowisko starszego komisarza skarbowego w dziale Podatku Dochodowego od Podmiotów Gospodarczych. Sąd Okręgowy w Kaliszu [...] oddalił apelację powódki w części dotyczącej odwołania ze stanowiska zastępcy naczelnika, uznając jednocześnie, że zgodnie z art. 10 ust. 1b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm.) powódce należy się wynagrodzenie w wysokości uzyskiwanej przed odwołaniem do czasu utraty statusu pracownika mianowanego na podstawie art. 110 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Na tej podstawie od 1 stycznia 2008 r. jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 3 stycznia 2008 r. naczelnik [...] Urzędu Skarbowego w K., na mocy art. 42 § 2 k.p. wypowiedział powódce dotychczasowe warunki płacy, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia w wysokości 4.812,74 zł przez okres trzech miesięcy. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne oraz wynikającą z tego potrzebę uregulowania zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie, co miało polegać na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagradzania. Zmiany organizacyjne wprowadzone u pozwanego 1 stycznia 2008 r. polegały między innymi na likwidacji jednych i powołaniu nowych komórek organizacyjnych wraz z nowym rozdziałem zadań w zakresie tzw. pionu podatków bezpośrednich. Wprawdzie powódka nadal pełni funkcję starszego komisarza skarbowego, jednak jej zadania i uprawnienia tak samo jak zadania nowo powstałej komórki zostały zmienione. Drugim czynnikiem dokonanych „reform” była potrzeba uregulowania zasad wynagradzania pracowników [...] Urzędu Skarbowego w K., której nadrzędną ideą było ustalenie wynagrodzenia na poziomie adekwatnym do wykonywanych zadań i porównywalnym z uposażeniem innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Powódka przestała sprawować funkcję zastępcy naczelnika urzędu skarbowego i zmiana wynagrodzenia była również tym uzasadniona, że powódka nie powinna uzyskiwać wynagrodzenia w takiej wysokości, w jakiej uzyskuje je przełożony. W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał, że zaproponowane powódce warunki płacy były adekwatne do stażu jej pracy i odpowiadały jej kwalifikacjom zawodowym. Zwrócił uwagę, że w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi na podobnym stano-

wisku z podobnym zakresem obowiązków powódka miała jedno z najwyższych wynagrodzeń z mnożnikiem kwoty bazowej na poziomie 1,300. Wobec tego Sąd pierwszej instancji uznał wypowiedzenie zmieniające za skuteczne, podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań stojących przed nim w sytuacji zmian organizacyjnych.

Powyższy wyrok w części oddalającej powództwo zaskarżyła powódka. Sąd Okręgowy w Kaliszu, wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powódce dotychczasowe warunki płacy oraz zasądził od pozwanego na jej rzecz 30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych za instancję odwoławczą. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji niedokładnie ustalił na czym polegały zmiany organizacyjne wprowadzone u pozwanego w 2008 r. Jak wynika z przedstawionych przez powódkę dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zmiany organizacyjne wprowadzone u pozwanego 1 stycznia 2008 r. polegały na zlikwidowaniu działu wprowadzania danych, którego pracownicy zostali rozdysponowani do pozostałych działów podatków bezpośrednich i utworzeniu wieloosobowego stanowiska do spraw przychodów niezajmujących pokrycia w ujawnionych źródłach lub pochodzących ze źródeł nieujawnionych. Zmiany te nie miały jednak wpływu na zajmowane przez powódkę stanowisko. Po odwołaniu ze stanowiska zastępcy naczelnika powierzono jej stanowisko starszego komisarza skarbowego w Dziale Podatku Dochodowego od Podmiotów Gospodarczych i po zmianach organizacyjnych w strukturze pozwanego nadal to stanowisko zajmuje. Powódka otrzymała 25 stycznia 2008 r., już po wręczeniu jej wypowiedzenia zmieniającego, nowy zakres obowiązków i odpowiedzialności służbowej ustalony w oparciu o regulamin organizacyjny wprowadzony zarządzeniem [...] naczelnika [...] Urzędu Skarbowego w K. z 30 listopada 2007 r., jednakże zakres jej obowiązków nie uległ uszczupleniu. Przeciwnie, przydzielono jej zadania bardziej złożone oraz nowe zadania związane z pomocą publiczną. W tej sytuacji zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego absolutnie nie uzasadniały obniżenia powódce wysokości wynagrodzenia, co prowadzi do wniosku o braku zasadności rozważanego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego z wprowadzonych w 2008 r. zmian organizacyjnych nie wpływała również podnoszona przez pracodawcę potrzeba zlikwidowania nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia. Sąd uznał również, że podana powódce przyczyna nie była rzeczywista. Wskazywana przez pozwanego potrzeba uregulowania zasad wynagradzania nie wynikała

bowiem ze zmian organizacyjnych dokonanych w urzędzie w 2008 r., lecz raczej wiązała się z zachowaniem przez powódkę prawa do równorzędnego wynagrodzenia po odwołaniu jej ze stanowiska zastępcy naczelnika urzędu. Pozwany przez cały czas od odwołania powódki ze stanowiska zastępcy naczelnika Urzędu zmierzał do obniżenia powódce wynagrodzenia, chociaż stanowisko pracy powódki nie uległo zmianie, a nowy zakres obowiązków, który został wręczony powódce, nie uzasadniał obniżenia wysokości dotychczasowego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca słusznie zarzuciła, że Sąd Rejonowy ocenił inaczej przyczyny wypowiedzenia warunków płacy, niż to wynika z treści oświadczenia woli pozwanego i rozdzielnie rozpatrywał podane powódce przyczyny, a mianowicie - zmiany organizacyjne i drugi czynnik dokonanych „reform”, którym była potrzeba uregulowania zasad wynagradzania pracowników [...] Urzędu Skarbowego w K., której nadrzędną ideą było ustalenie wynagrodzenia na poziomie adekwatnym do wykonywanych zadań i porównywalnym z uposażeniem innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Tymczasem pozwany w piśmie wypowiadającym wskazywał na związek przyczynowo-skutkowy swojej decyzji, a mianowicie zmiany organizacyjne oraz wynikającą z tego potrzebę uregulowania zasad wynagradzania zatrudnionych pracowników polegającą na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia. Tak wskazana powódce przyczyna nie może jednak uzasadniać wypowiedzenia warunków płacowych, gdyż nie znajduje usprawiedliwienia we wprowadzonych u pozwanego zmianach organizacyjnych. Z tych zmian nie wynika również potrzeba uregulowania zasad wynagradzania zatrudnionych pracowników, polegająca na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia. Zatem wskazana powódce przyczyna nie była rzeczywista, co narusza art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy wskazał również, że rozpatrywane wypowiedzenie jest niezgodne z prawem także z tego powodu, że 4 stycznia 2008 r. wręczone zostało powódce wypowiedzenie zmieniające, a dopiero później, bo 25 stycznia 2008 r., powódka otrzymała nowy zakres obowiązków i odpowiedzialności służbowej wiążący się z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi. Tymczasem, to wykonywanie czynności po zmianach organizacyjnych uzasadniać miało zlikwidowanie rozbieżności w zakresie wynagrodzenia pracowników. Zatem w momencie wypowiadania powódce warunków płacowych nie zaistniała jeszcze przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie.

W skardze kasacyjnej pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego, opierając skargę kasacyjną na obydwu podstawach wskazanych w art. 398³ § 1 k.p.c.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżący podniósł naruszenie przepisów mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 328 § 2 k.p.c., przez niewłaściwe (błędne) uzasadnienie podstawy prawnej i faktycznej wyroku, b) art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, pomimo że apelacja powoda była bezzasadna, c) art. 386 § 1 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, albowiem apelacja powoda nie powinna być uwzględniona, a wyrok Sądu pierwszej instancji nie powinien być zmieniony, d) art. 244 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie polegające na błędnej wykładni dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a w szczególności umów o pracę, regulaminu organizacyjnego [...] Urzędu Skarbowego w K., zarządzenia [...] naczelnika [...] Urzędu Skarbowego w K. z dnia 30 listopada 2007 r. oraz zakresu obowiązków powódki, a także wydruków płacowo-kadrowych dotyczących osób zajmujących takie same stanowisko i wykonujących podobne czynności u pozwanego i tym samym błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na przyjęciu, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie były rzeczywiste, a nadto, że należy je rozpatrywać tylko łącznie.

Odnosnie do podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił: a) niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że doszło do naruszenia tego przepisu z uwagi na to, że podanie powódce przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste, podczas gdy pozwany wskazał dwie niezależne od siebie i rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie zmiany organizacyjne w całym [...] Urzędzie Skarbowym w K., a zwłaszcza w komórkach organizacyjnych zajmujących się podatkiem dochodowym, powołując jako dowód zarządzenie [...] naczelnika [...] Urzędu Skarbowego w K. z 30 listopada 2007 r., regulamin organizacyjny [...] Urzędu Skarbowego w K. i wyjaśnienia pełniącego obowiązki naczelnika Urzędu, a nadto pozwany wskazał w wypowiedzeniu drugą przyczynę, czyli potrzebę uregulowania zasad wynagradzania zatrudnionych pracowników, polegającą na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagradzania, przedstawiając wydruk kadrowo-płacowy wynagrodzeń osób zajmujących takie same stanowisko i wykonujących podobne czynności; b) błędną wykładnię art. 42 § 1 k.p., polegającą na przyjęciu, że pracodawca nie może przekształcić istniejącego stosunku pracy, a w szczególności zmienić istotnych warunków umowy o pracę, tj. płacy, na mniej korzystne dla pracownika, przyjmując nawet, że warunki

pracy nie uległy zmianie, podczas gdy wypowiedzenie zmieniające przewidziane w art. 42 § 1 k.p. jest właśnie uprawnieniem pracodawcy do zmiany umowy o pracę, uwzględniającym jego interesy w aspekcie realizowanych przez niego zadań, w tym także pozwala, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, pogorszyć sytuację płacową pracownika, w celu zlikwidowania nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników u danego pracodawcy oraz zagwarantowania im równych praw i równego traktowania przy wykonywaniu podobnych obowiązków; c) niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p., przez przyjęcie, że przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy w rzeczywistości było uzasadnione potrzebami pracodawcy i nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu takich umów, bowiem zostało dokonane przez zaproponowanie pracownikowi nowych warunków na piśmie wraz z uzasadnieniem oraz podaniem rzeczywistych przyczyn i uwzględniono odpowiedni okres wypowiedzenia; d) niezastosowanie art. 8 w związku z art. 11² i art. 78 k.p. oraz w związku z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez zaakceptowanie przez skład orzekający w sprawie naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia prawa powoda - polegającego na uznaniu, że w rozpatrywanej sytuacji nie można określić pracownikowi nowych warunków płacowych oraz naruszenie przez skład orzekający zasady, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ponadto nie uwzględniono obowiązku pracodawcy zagwarantowania w jednym zakładzie pracy równych wynagrodzeń dla osób pracujących na takich samych stanowiskach i wypełniających podobne obowiązki. W ten sposób doszło do dyskryminacji pozostałych pracowników przez stworzenie nieuzasadnionych rozbieżności w wynagradzaniu pracowników, a przecież wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi lub uchylenie tego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów postępowania na rzecz wnoszącego skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny i prawny sprawy jest nieskomplikowany. Powódka, która do końca 2007 r. była zgodnie z art. 110 ustawy z 2006 r. o służbie cywilnej pracownicą mianowaną, została 14 maja 2007 r. odwołana ze stanowiska zastępcy naczelnika pozwanego urzędu, a od 15 maja tego roku powierzono jej stanowisko starszego komisarza skarbowego w jednym z działów urzędu. Pomimo objęcia niższego stanowiska, zachowała jednak wynagrodzenie w wysokości przysługującej zastępcy naczelnika urzędu, ponieważ stosownie do mającego zastosowanie w jej sytuacji art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych, jako pracownica mianowana przeniesiona na inne stanowisko ze względu na szczególne potrzeby urzędu, miała prawo do wynagrodzenia równorzędnego z dotychczasowym. Jednakże, jak wyżej wskazano, z końcem 2007 r. powódka utraciła status pracownika mianowanego (jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek oparty na umowie o pracę) i wynikający z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych tytuł do zachowania wynagrodzenia w wysokości przysługującej zastępcy naczelnika urzędu. W tej sytuacji pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego w zakresie wynagrodzenia za pracę, proponując powódce, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, wynagrodzenie adekwatne do stażu jej pracy oraz kwalifikacji zawodowych i jedno z najwyższych w grupie pracowników zatrudnionych na podobnym stanowisku, z podobnym zakresem obowiązków. Należy uznać, zastrzegając prawidłowość powołanych ustaleń Sądu Rejonowego, do których Sąd Okręgowy się nie ustosunkował, że zachowanie pracodawcy w przedstawionych wyżej okolicznościach było typowe i oczywiste. Utrata przez pracownika szczególnego tytułu do wynagrodzenia wyższego niż przysługujące normalnie na danym stanowisku (jak prawo do wynagrodzenia równorzędnego z dotychczasowym wynikające z art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych), uzasadnia bowiem dostosowanie w drodze wypowiedzenia zmieniającego jego wynagrodzenia do poziomu porównywalnego z zarobkami pracowników wykonujących podobne zadania. Takie działanie pracodawcy jest także uzasadnione z punktu widzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.).

Sąd Okręgowy, kwestionując zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego, który zachował się w opisany wyżej typowy sposób, wywiódł swoją ocenę prawną tej czynności ze sformułowania przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu. Zdaniem tego Sądu, skoro

pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia warunków płacy powódki wskazał zmiany organizacyjne oraz wynikającą z nich potrzebę uregulowania zasad wynagradzania zatrudnionych pracowników polegającą na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia, to wypowiedzenie warunków wynagradzania mogło być uzasadnione tylko zmianami organizacyjnymi i tylko taką potrzebą uregulowania zasad wynagradzania, która wynikała ze zmian organizacyjnych. Ponieważ jednak, w ocenie Sądu, zmiany organizacyjne dokonane w pozwanym urzędzie nie uzasadniały obniżenia powódce wynagrodzenia, bowiem zakres jej obowiązków nie uległ uszczupleniu, to wypowiedzenie było nieuzasadnione i naruszało art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Ponadto, według Sądu, wskazana przez pozwanego potrzeba uregulowania zasad wynagradzania pracowników polegająca na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia, nie wynikała ze zmian organizacyjnych i z tego względu nie mogła w świetle sformułowania przyczyn wypowiedzenia w oświadczeniu o wypowiedzeniu być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie. Skoro więc pracodawca wskazał ją jako przyczynę wypowiedzenia, to nie była ona rzeczywista, a w rezultacie wypowiedzenie naruszało art. 30 § 4 k.p.

Powyższy wywód jest w istotnym zakresie nietrafny. Nie można jednak, wbrew twierdzeniom skarżącego, uznać, że zmiany organizacyjne pozwanego urzędu uzasadniały rozważane wypowiedzenie. W tej kwestii Sąd Najwyższy jest związany ustaleniem faktycznym przyjętym w zaskarżonym wyroku, zgodnie z którym zmiany te nie miały wpływu na stanowisko powódki i zakres jej obowiązków (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Nieuprawnione jest natomiast twierdzenie Sądu Okręgowego, że wskazana przez pozwanego potrzeba uregulowania zasad wynagradzania pracowników polegająca na zlikwidowaniu nieuzasadnionych wykonywanymi czynnościami rozbieżności w zakresie wynagrodzenia, była przyczyną nierzeczywistą, ponieważ nie wynikała ze zmian organizacyjnych. Należy wskazać, że oceniając, czy potrzeba likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników wynikała ze zmian organizacyjnych Sąd Okręgowy wszedł w kompetencje pracodawcy. Sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wy-

powiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. M.P. z 1985 r. Nr 24, poz. 192). Skoro pozwany uznał, że ze zmianami organizacyjnymi, które w świetle przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych miały miejsce, wiąże się potrzeba likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagrodzenia pracowników, to jest to jego uprawnienie. Sąd może natomiast oceniać, czy potrzeba ta stanowiła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniała (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Od tej oceny Sąd się uchylił. Należy też zauważyć, że Sąd co najmniej przedwcześnie uznał rozpatrywaną przyczynę wypowiedzenia za nierzeczywistą. Wniosek ten jest bezpodstawny, skoro Sąd nie oceniał tej przyczyny w kategoriach obiektywnego jej istnienia, lecz odmówił wzięcia jej pod uwagę ze względu na to, że nie wynikała jego zdaniem ze zmian organizacyjnych w pozwanym urzędzie. Zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji bez rozważenia, czy wskazana powyżej przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i czy uzasadniała wypowiedzenie warunków wynagrodzenia powodki narusza art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.

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.

=====