



Sygn. akt II PK 81/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko Domowi Dziecka (...) w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 4 kwietnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 24 marca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w W. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 27 czerwca 2014 r. w pkt 8 i 16 w ten sposób,

że zasądził od pozwanego Domu Dziecka (...) w W. na rzecz powódki A. C. kwotę 15.060,69 zł tytułem odszkodowania oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia Sądu pierwszej instancji, gdyż ustalenia te nie były w sprawie sporne. Zamykały się stwierdzeniem, że powódka była pracownikiem pozwanego, zatrudnionym w oparciu o ustawę Karta Nauczyciela, na podstawie mianowania, ze stopniem awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany.

W dniu 27 września 2013 r. pozwany wręczył pracownikom, w tym powódce, wypowiedzenie warunków umowy o pracę, a podstawą jego działania był art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Czynność pracodawcy zmierzała do modyfikacji podstawy zatrudnienia, w ten sposób że powódka od dnia 1 stycznia 2014 r. miała rozpocząć pracę na stanowisku starszego wychowawcy za wynagrodzeniem 3800 zł brutto, jako pracownik samorządowy.

Sąd Okręgowy odwołał się do uzasadnienia projektu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Sejm RP IV kadencji, druk nr 3378). Wskazał, że wprawdzie ustawa o pomocy społecznej zawiera przepisy regulujące podstawowe kwestie związane z organizacją opieki na dzieckiem i rodziną, ale nie tworzy mechanizmów, które pozwoliłyby zbudować spójny system wspierania rodziny i opieki nad dzieckiem i rodziną. Stąd celem regulacji było ujednolicenie statusu pracowniczego wychowawców zatrudnionych w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, którzy od 2004 r. zatrudniani są na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Jednocześnie ustawodawca wprowadził dwuletni okres dostosowawczy w celu złagodzenia niekorzystnych dla zainteresowanych skutków związanych z wygaszeniem względem nich uprawnień wynikających z ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia zasady zaufania obywateli do państwa, jak też podstaw do uruchomienia kontroli konstytucyjnej dotyczącej zmiany statusu zatrudnionych pracowników pozwanego pracodawcy.

Natomiast w ocenie Sądu Okręgowego doszło do naruszenia art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji trafnie stwierdził, że pracodawca nie był obowiązany do składania wypowiedzenia wynikających z umowy warunków

pracy i płacy, a to w związku z wejściem w życie art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, bowiem przepis ten zmodyfikował stosunki pracy nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, o których mowa w art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1-7 powołanej ustawy przed 1 stycznia 2004 r. Dodatkowo z mocy art. 237 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, osoby te, po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. W tej sytuacji Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 290) podkreślił, że zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W takim układzie trafne jest stanowisko Sądu Rejonowego, że w okolicznościach niniejszej sprawy wystarczające było przedstawienie powódce informacji w trybie art. 29 § 3² k.p., gdyż zmiana treści stosunku pracy nastąpiła z mocy ustawy, niezależnie od woli stron.

Jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wyciągnął nieprawidłowe wnioski w zakresie skutków prawnych wynikających z zastosowania przez pozwanego pracodawcę konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 Kodeksu pracy. W przytoczonym przez pełnomocnika powódki wyroku z dnia 23 lutego 1999 r. (I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300) Sąd Najwyższy stwierdził, że do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy pragmatyk służbowych, realizując zasadę wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania, wskazują ściśle określone zasady dokonywania zmian w tym stosunku oraz przyczyny je uzasadniające; natomiast przyjęcie możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego, czyli instytucji właściwej umownym stosunkom pracy, prowadziłoby do uznania dopuszczalności zmiany treści stosunku pracy z każdej uzasadnionej przyczyny. Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę na fakt, że przeciwko możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego przemawia sama jego konstrukcja, zwłaszcza zaś przewidziany w art. 42 § 3 k.p. skutek odmowy

przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w postaci rozwiązania się umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Tymczasem Karta Nauczyciela określająca sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, nie wymienia wśród nich odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy. Tym samym pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłoby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy) i przeczyłoby zasadzie stabilizacji ich zatrudnienia.

W chwili dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, tj. 27 września 2013 r. powódka była zatrudniona na podstawie mianowania w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Oznacza to, że pozwany pracodawca wypowiadając powódce warunki pracy i płacy naruszył treść art. 42 k.p. Stąd Sąd Okręgowy odwołał się do kolejnego poglądu judykatury, że regulacja Karty Nauczyciela ma charakter zupełny. Jednak w tej ustawie nie uregulowano konsekwencji rozwiązania bądź zmiany treści stosunku pracy przez pracodawcę w sposób naruszający przepisy prawa. Z tego względu nieodzwonne jest odesłanie do przepisów Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003, nr 12, s. 35).

W Kodeksie pracy konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy zostały uregulowane w art. 45 k.p. Nieuprawnione byłoby rozumowanie dopuszczające stosowanie do nauczycieli mianowanych tylko pierwszego paragrafu tego przepisu. Nie można znaleźć uzasadnienia prawnego dla takiego stanowiska. Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Okręgowy stwierdził, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy narusza treść art. 42 k.p. Zgodnie natomiast z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka konsekwentnie wnosiła o przywrócenie na poprzednie

warunki pracy i płacy, jednak uwzględnienie tego roszczenia w okolicznościach niniejszej sprawy jest niemożliwe, gdyż prowadziłoby do wydania orzeczenia sprzecznego z ustawą. W tej sytuacji Sąd Okręgowy orzekł o odszkodowaniu (art. 47 k.p.), mając za podstawę treść art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pozwany zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie prawa materialnego:

- art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., polegające na uznaniu wadliwości złożenia wypowiedzenia warunków pracy i płacy nauczycielowi dyplomowanemu, podczas gdy zmiana warunków pracy i płacy nastąpiła z mocy prawa;

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, podczas gdy sprzeciwiały się temu zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa;

- art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a polegające na przyjęciu, że dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo nieponiesienia przez pracownika szkody spowodowanej zachowaniem pracodawcy, tj. w sytuacji gdy szkoda poniesiona przez powoda w postaci pogorszenia warunków wynagrodzenia powstałaby, niezależnie od działania pozwanego - z mocy ustawy;

- art. 42 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 361 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a polegające na przyjęciu, że dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, bez zbadania czy między działaniem pozwanego a szkodą poniesioną przez powoda zachodzi adekwatny związek przyczynowy, podczas gdy brak jest adekwatnego związku przyczynowego albowiem szkoda poniesiona przez powoda w postaci pogorszenia warunków wynagrodzenia powstałaby niezależnie od działania pozwanego - z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości; ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z obowiązkiem orzeczenia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera uzasadnionych podstaw. Etap postępowania kasacyjnego nie wpisuje się w sekwencję dalszego (kolejnego) rozpoznania sprawy. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. Jednocześnie z art. 398³ § 3 k.p.c. wynika wyłączenie możliwości objęcia podstawą kasacyjną zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to, że niedopuszczalne jest podważanie wartościowania dokonywanego przez sąd drugiej instancji w ramach zasady swobodnej oceny dowodów oraz trafności poczynionych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2016 r., V CSK 682/15, LEX nr 21591415). Przedmiotowe ograniczenie należy dekodować w sposób dynamiczny. Chodzi o sytuację, w której strona skarżąca nie neguje formalnie ustaleń faktycznych (tak jak w rozpoznawanej sprawie), lecz technika tej argumentacji odwołuje się do sfery postępowania dowodowego, przenosząc ciężar zagadnień w strefę niedostępną Sądowi Najwyższemu.

Ad casum, w sprawie pierwszy zarzut dotyczący prawa materialnego odnosi się do art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Uzasadnienie naruszenia wskazanych norm ujawnia, zdaniem skarżącego, potrzebę ustalenia czy otrzymane przez powódkę od pracodawcy pismo z dnia 27 września 2013 r. jest jednostronnym oświadczeniem woli o wypowiedzeniu treści stosunku pracy. W dalszej części autor skargi przytacza dodatkowo treść art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i puentuje, że zamiarem pracodawcy było poinformowanie pracowników o zmianie warunków zatrudnienia w związku z art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 r., Nr 149, poz. 887 ze zm., dalej ustawa o wspieraniu rodziny). Opisany zabieg ujawnia rzeczywisty zamiar skarżącego, który w ten sposób zmierza do zanegowania dokonanych ustaleń, a mianowicie faktu wręczenia pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego. Okoliczności uzasadniające przyjęcie złożenia stosownego oświadczenia woli przez pracodawcę stanowią wynik postępowania dowodowego sądu i z tego względu nie

stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej w ramach podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.

Należy jednak przypomnieć skarżącemu, że wykładnia oświadczenia woli może być odtworzona przez dosłowne brzmienie, zwłaszcza gdy podchodzi od profesjonalisty (pracodawcy), korzystającego z fachowej pomocy prawnej. Na gruncie prawa pracy odwołanie się do tekstu oświadczenia woli pozwala przypisać mu taki sens, jaki wynika z zawartych w nim elementów. W ten sposób adresat tego oświadczenia otrzymuje czytelny komunikat o skutkach oświadczenia zgodnie ze znaczeniem języka, w którym ten dokument został sporządzony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2016 r., I CSK 506/15, LEX nr 2076680). Idąc szerzej, oświadczenie woli należy ocenić w perspektywie określonych okoliczności faktycznych. Z materiału dowodowego w sprawie wynika, że pracodawca już w dniu 28 lutego 2013 r. sporządził pismo (doręczone powódce w dniu 4 marca 2013 r.) informujące pracownika, że od dnia 1 stycznia 2014 r. nie będą stosowane do niego przepisy ustawy Karty Nauczyciela w związku z treścią art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny. W takim układzie zdarzeń powódka miała dostateczne podstawy przyjąć, że kolejne działania pozwanego zmierzają do wypowiedzenia warunków pracy. Stosownie do z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tłumaczyć tak jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Pojęcie okoliczności złożenia oświadczenia woli obejmuje faktyczne okoliczności jego złożenia, okoliczności dotyczące osoby składającego, bądź odbierającego oświadczenie w aspekcie podmiotowo - prawnym, kontakty stron poprzedzające złożenie interpretowanego oświadczenia, np. przebieg procesu informacyjnego w związku z wejściem w życie ustawy o wspieraniu rodziny.

Oceny nie zmienia odwołanie się skarżącego do treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 169/13 (LEX nr 1460976), gdyż dotyczył on odmiennej sytuacji, a mianowicie udzielenia pracownikowi informacji o uprawnieniach w związku z możliwością przejścia w stan nieczynny, co zapisuje ów judykat w innej płaszczyźnie obowiązków informacyjnych zatrudniającego.

W sprawie kardynalnego znaczenia nabiera treść art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny. Przywołany przepis zbudowany jest z trzech jednostek

redakcyjnych. W ust. 1 wymienia się zakres podmiotowy pracowników objętych daną regulacją i przewiduje w stosunku do nich stosowanie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Z kolei w ust. 2 *ipso iure* zakłada, że osoby, o których mowa w ust. 1, po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902 oraz z 2017 r., poz. 60). W końcu ust. 3 rozstrzyga wątpliwości związane z nadzorem pedagogicznym, co z punktu widzenia przedmiotu sporu nie ma znaczenia w sprawie.

Opisany wyżej mechanizm zakłada z mocy prawa konwersję statusu pracownika, który podlegając przepisom Karty Nauczyciela staje się pracownikiem samorządowym. Ma rację skarżący, że przedmiotowy skutek jest niezależny od działań podmiotu zatrudniającego. W takim razie do osiągnięcia zamierzonego rezultatu wystarczające jest zawiadomienie (uprzedzenie) pracownika o mającym wystąpić skutku, tak by przed ziszczeniem się określonego w ustawie momentu, również zatrudniony powziął stosowną informację. Z materiału dowodowego wynika, że pracodawca w dniu 28 lutego 2013 r. sporządził pismo informujące o mających nastąpić zmianach od dnia 1 stycznia 2014 r., a pracownik z jego treścią zapoznał się w dniu 4 marca 2013 r. Zatem po stronie pozwanego został zrealizowany obowiązek informacyjny. Z tego względu dublowanie informacji (jak chce skarżący w odniesieniu do oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy) nie jest racjonalne i za takie uznane być nie może.

Przede wszystkim za pomocą wypowiedzenia zmieniającego nie można zmienić podstawy zatrudnienia, gdyż zakres zmian w trybie art. 42 § 2 k.p. nie obejmuje takiej konwersji. W judykaturze podkreśla się, że nie można za pośrednictwem wypowiedzenia zmieniającego dokonać zmiany warunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSNAPIUS 1999 nr 1, poz. 5; z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPIUS 2000 nr 8, poz. 300), powołania i z wyboru (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 699/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 541; z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 488/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 242). Nie można dokonać w drodze wypowiedzenia zmieniającego „zmiany”

umowy bezterminowej na umowę terminową. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r. (I PZP 52/93, OSNAPiUS 1994 nr 11, poz. 169), „nie jest dopuszczalna – przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) – zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony”, gdyż zmiana rodzaju umowy o pracę stanowi zmianę istotnego elementu umowy o pracę, a nie jej „warunków”. Z zaprezentowanych przykładów wynika wniosek, że wręczenie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy jest *a priori* niedopuszczalne. Natomiast na kanwie przedmiotowego sporu dojdzie do automatycznej zmiany statusu pracowniczego w oparciu o art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny.

Jednak treść tego przepisu dotyka li tylko statusu pracownika. Przepis art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny nie reguluje i nie wyjaśnia kwestii związanej z wynagradzaniem pracownika. Sama zmiana i przejście w reżim ustawy o pracownikach samorządowych nie musi automatycznie powodować obniżenia wynagrodzenia. Zakładając możliwe wzorce wynagrodzenie może być w nowej strefie wyższe, takie jak dotychczasowe i w końcu może być niższe. W razie wystąpienia tego ostatniego wariantu rodzi się pytanie, czy wówczas dojdzie do automatycznej zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika, a pracodawca nie będzie zmuszony do składania oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia warunków płacy. Tak zestawiona sekwencja zdarzeń otwiera problem temporalnej ochrony dotychczasowego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie, a art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny sam w sobie nie może wyłączyć stosowania podstawowych standardów prawa pracy. W tym zakresie działanie nowego prawa, tj. ustawy o wspieraniu rodziny nie ma silniejszego oddziaływania, niż przepisy Kodeksu pracy. O ile ustawodawca wkracza w strefę prywatnoprawną, to dana ingerencja nie może pomijać podstawowych okresów ochronnych w pracowniczym zatrudnieniu. Niewątpliwie w tym aspekcie plasuje się stan faktyczny sprawy. Ujmując rzecz chronologicznie, powódka do końca grudnia 2013 r. miała status nauczyciela. Przepisy Kodeksu pracy (art. 42 § 1 - 3 k.p.) mają zastosowanie do zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Nie mają natomiast zastosowania do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (por. wyroki

Sądu Najwyższego: z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300; z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153). W przypadku, gdy warunki wynagradzania nauczycieli okażą się korzystniejsze, niż zasady wynagradzania pracowników samorządowych pracodawca może (i powinien) dokonać wypowiedzenia warunków płacy po dniu konwersji statusu pracownika. W sprawie wyraża się to obowiązkiem, by po dniu 31 grudnia 2013 r., kiedy dojdzie faktycznie do takiej zmiany i warunki wynagradzania będą niższe, dokonać stosownego wypowiedzenia warunków płacy, skoro wcześniej – z przyczyn wyżej wskazanych – nie było to możliwe, jak też nie nastąpiło to automatycznie z mocy prawa. Skoro pracodawca podjął decyzję w przedmiocie zmiany warunków płacy już we wrześniu 2013 r., to konsekwencje wadliwego działania trafnie dostrzegł Sąd Okręgowy, uznając wypowiedzenia za błędne. Z tego względu nie doszło do naruszenia art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Nie ma też podstaw do podzielenia argumentacji związanej z naruszeniem art. 8 k.p. Wybór tej podstawy jest nieuzasadniony. Powołany przepis ustanawia generalną klauzulę przeciwdziałania zjawiskom postępowania wbrew zasadom współżycia społecznego. Stosowanie tej normy powinno być restrykcyjne, tak aby nie prowadziło do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676). Regulacja ma naturalnie charakter przedmiotowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005), a nie podmiotowy. Tym samym może stanowić podstawę obrony zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. musi być brane pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy, niezależnie od podniesienia w tym zakresie stosownego zarzutu. Stosowanie klauzuli nadużycia prawa polega bowiem na aplikacji prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, a to leży w kompetencji każdego sądu orzekającego co do meritum sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 kwietnia 2007 r., I PK 263/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 186; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386).

W sprawie, zdaniem skarżącego, ten przepis powinien być uwzględniony przez Sąd w celu oddalenia żądania zasądzenia odszkodowania na rzecz pracownika. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma zawarta

w art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308 i szeroko przytoczone w nim wcześniejsze orzecznictwo). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Przyznane pracownikowi odszkodowanie tytułem wadliwego wypowiedzenia warunków płacy mogłoby stanowić nadużycie prawa z art. 8 k.p., jeżeli postępowanie pracownika byłoby nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy, co należy odnosić do okoliczności faktycznych rozstrzyganej sprawy i zindywidualizowanej oceny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147). W sprawie takich okoliczności Sąd Okręgowy nie ustalił, a sam fakt że orzekł reformatoryjnie nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 8 k.p., skoro po stronie pracownika nie wystąpiły żadne elementy, które byłby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Skarżący w ramach podstaw z art. 42 § 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p. podnosi kwestię braku szkody po stronie pracownika, co jego zdaniem ma uzasadniać brak podstaw do zasądzenia stosownego odszkodowania. Z drugiej strony przywołuje poglądy judykatury (np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1991 r., I PR 420/99) akcentujące specyfikę odszkodowania na gruncie art. 45 k.p. W uzupełnieniu tych wywodów należy dodać, że odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, pomimo swojej nazwy, nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu stricto. Po pierwsze, formalną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest wykazanie szkody, lecz faktu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Po drugie, w wielu przypadkach wysokość odszkodowania nie będzie odpowiadała wielkości szkody, jaką poniósł pracownik (por. Ł. Pisarczyk; Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002, nr 8, str. 18). Można zatem stwierdzić, że odszkodowanie pełni funkcję

kompensacyjną, tj. ma za zadanie zniwelować częściowo uszczerbek materialny, jaki dotknął pracownika w związku z uzyskaniem niższego wynagrodzenia. Dodatkowo wyraża się funkcją zadośćuczynienia za bezprawną ingerencję w wysokość wynagrodzenia. Niezależnie do wyboru koncepcji opisywanych w uzasadnieniu skargi kasacyjnej szkoda po stronie powódki wyraża się uzyskaniem niższego wynagrodzenia już od dnia 1 stycznia 2014 r., podczas gdy dopiero wtenczas pracodawca był uprawniony do dokonania modyfikacji pułapu wynagrodzenia pracownika do określonego (nowego) jego statusu. Identycznie rzecz odnosi się do braku adekwatnego związku przyczynowego, tj. pracownik i tak poniósłby szkodę, skoro z mocy prawa doszło do zmiany jego statusu. W tym fragmencie skargi pomija się jednak kwestię momentu powstania spornego skutku i z tego względu bezprawność działania pracodawcy wymaga interwencji organu rozpoznającego spór.

Mając powyższe na uwadze skarga kasacyjna podlegała oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

r.g.