



Sygn. akt III PSKP 80/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko G. [...] Sp. z o.o. w S.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz

sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 10 sierpnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w K.

z dnia 10 lipca 2020 r., sygn. akt IV Pa [...],

1. oddała skargę kasacyjną,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód M. P. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej G. [...] Sp. z o.o. w S. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach

pracy oraz zasądzenia kosztów procesu. Powód domagał się też uchylenia świadectwa pracy z dnia 8 lutego 2019 r. jako wystawionego przedwcześnie. Wniósł również o zmianę treści świadectwa pracy z dnia 8 lutego 2019 r. w zakresie ilości niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2018 r. przez podanie liczby 6 dni tego urlopu w celu ustalenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 25 lutego 2020 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 20.748,81 zł brutto tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków pracy z naruszeniem przepisów prawa wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lutego 2019 r. do dnia zapłaty; uchylił świadectwo pracy wystawione przez pozwaną w dniu 8 lutego 2019 r.; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.916,27 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę zawarta między stronami w dniu 1 lipca 2016 r. była umową terminową. Zgodnie z ustaleniami § 7 umowy i aneksu nr 1/2017 do tej umowy miała ona wiązać strony do dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego pozwanej za rok obrotowy 2019, nie dłużej jednak niż do dnia 30 czerwca 2020 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej w dniu 18 stycznia 2019 r. przerwało okres trwania umowy o pracę, ale nie spowodowało jej automatycznego wygaśnięcia z tym dniem, a jedynie wymagało konieczności jej wypowiedzenia, by doprowadzić do ustania łączącego strony stosunku pracy. Takiej interpretacji przepisów dała zaś wyraz sama pozwana, wręczając powodowi wypowiedzenie warunków pracy i mając jednocześnie świadomość pozostawania przez niego w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana - wypowiadając powodowi warunki pracy - naruszyła przepisy prawa, gdyż brakowało mu nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jednocześnie nie zostały spełnione przypadki sprecyzowane w art. 43 k.p., które dałyby podstawę do podjęcia względem powoda wymienionej decyzji. Roszczenie powoda, z uwagi na naruszenie prawa przy wypowiadaniu warunków pracy, sprowadzało się do przywrócenia do pracy.

Jednakże biorąc pod uwagę, że Sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli dochodzone roszczenie o przywrócenie do pracy zostanie zakwalifikowane jako nadużycie prawa, Sąd pierwszej instancji, opierając się na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., zasądził na rzecz powoda odszkodowanie. Sąd ten uznał bowiem, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy w drodze porozumienia stron, dającego mu możliwość kontynuowania zatrudnienia u pozwanej do czasu nabycia uprawnień emerytalnych, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu na stanowisku prezesa zarządu, stanowiła nadużycie prawa jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż powód miał świadomość, że każdy inny ruch, który pracodawca musiał wykonać, będzie wiązał się z naruszeniem przez niego przepisów prawa, czy to przy wypowiedzaniu mu warunków pracy, czy to umowy o pracę.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 10 lipca 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionych przez obie strony postępowania od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punkcie III i zasądził od pozwanej na rzecz powoda w miejsce kwoty 300 zł kwotę 1.338 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; uchylił punkt IV zaskarżonego wyroku, a w pozostałej części oddalił apelację powoda oraz oddalił apelację pozwanej i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Sąd drugiej instancji w całości podzielił zarówno ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, jak i poczynione na ich podstawie rozważania prawne oraz ich uzasadnienie, przyjmując je za własne. Uznał w związku z tym, że zaskarżony apelacjami stron wyrok, poza rozstrzygnięciem w przedmiocie kosztów, był prawidłowy.

Za chybione Sąd Okręgowy uznał równocześnie apelacyjne zarzuty powoda dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. W sprawie nie budziły bowiem wątpliwości dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia, że pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę, naruszając przepisy prawa, gdyż wypowiedziała je w okresie ochronnym, w którym powodowi brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Bezsporne było również, że powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu z uwagi na negatywną ocenę jego pracy

i podejmowane działania zarządcze dotyczące pozwanej. Nie sposób było też kwestionować faktu, że zaproponowane powodowi w wypowiedzeniu stanowisko pracy uwzględniało zaistniałe w sprawie okoliczności oraz sytuację zawodowo – życiową, w jakiej znalazł się powód, oraz świadczyło o przychylnym nastawieniu do niego przez pracodawcę.

Również w opinii Sądu drugiej instancji odmowę zawarcia proponowanego powodowi porozumienia i wystąpienie z roszczeniem o przywrócenie do pracy z powołaniem się na ochronę przedemerytalną należało ocenić jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Słusznie zatem Sąd pierwszej instancji uznał, że zachodziły szczególne okoliczności, które pozwoliły odwołać się do klauzuli generalnej przewidzianej w art. 8 k.p. Treść tego przepisu upoważnia bowiem Sąd do oceny, w jakim zakresie w konkretnym stanie faktycznym działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Na podstawie art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek w postaci obiektywnej sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywnej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Art. 45 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany. Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia zatem uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie. O niecelowości przywrócenia do pracy przemawia też między innymi utrata zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania

powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy przypomniał, że przeprowadzone w sprawie postępowanie wykazało, że powód jako prezes zarządu zaciągnął kredyt w funduszu komunalnym w wysokości 1.900.000 zł w sytuacji, w której kapitał spółki wynosił 1.300.000 zł. Słusznie zatem Sąd Rejonowy zastosował w sprawie artykuł 477¹ k.p.c., który dopuszcza możliwość uwzględnienia z urzędu, w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w tym przepisie, innego niż domagał się powód zasadnego roszczenia alternatywnego. W granicach określonych w art. 36 § 1 k.p. lub określonych w umowie o pracę, dłuższych od okresów ustawowych, sąd pracy jest władny zasądzić odszkodowanie na rzecz pracownika. Przepis ten nie ogranicza swobody sądu pracy w ustaleniu wysokości stosownego odszkodowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, orzeczenie Sądu pierwszej instancji w zakresie wysokości odszkodowania nie stanowiło zaś przekroczenia w zakresie swobody kształtowania wysokości odszkodowania, jaką sądowi daje art. 47¹ k.p. Była to trzykrotność wynagrodzenia przysługującego powodowi wypłacanego za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Powód M. P. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 lipca 2020 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w zakresie punktów II i III oraz zarzucając mu w tym zakresie naruszenie:

1) prawa materialnego, to jest:

a) art. 50 § 5 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p., przez ich błędną wykładnię, która polegała na uznaniu, że w sytuacji, gdy przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie z art. 39 k.p. jest niecelowe lub niemożliwe, pracownikowi temu przysługuje jedynie odszkodowanie, mimo że z art. 45 § 3 k.p. wynika, iż do pracownika pozostającego pod ochroną z art. 39 k.p. nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., który ogranicza uprawnienie do wystąpienia z powództwem o przywrócenie do pracy, a nadto, że Sądy pierwszej i drugiej instancji były władne do dokonania oceny, czy przywrócenie powoda do pracy pozostaje możliwe lub celowe;

b) art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powód jako pracownik dochodzący roszczenia o przywrócenie do pracy, nie przyjmując zaproponowanych nowych warunków umowy o pracę od pozwanego i powołując się jednocześnie na przysługującą mu ochronę z art. 39 k.p., dokonał nadużycia przysługującego mu prawa, które należało również zakwalifikować jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wobec podjęcia czynności, które spowodowały utratę zaufania przez pozwanego do powoda, mimo że Sądy obu instancji uznały, że pozwana naruszyła przepisy prawa przy wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi;

2) przepisów postępowania, to jest art. 233 k.p.c. w związku z art. 477¹ k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem Sądy pierwszej i drugiej instancji błędnie ustaliły wysokość odszkodowania wobec powoda jako średnią wynagrodzenia miesięcznego uzyskiwanego przez powoda w toku roku bilansowego 2018 zamiast prawidłowego przelicznika odpowiadającego wynagrodzeniu stałemu w wysokości 150% średniego wynagrodzenia kwartalnego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku uzyskiwanego przez powoda (według przelicznika ze stycznia i lutego 2019 r.);

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonej części, to jest punktów II i III wyroku, i zmianę wyroku przez przywrócenie powoda jako pracownika do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach, a w przypadku nieuwzględnienia tego żądania (to jest wniosku o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach), o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 118.102,80 zł. Natomiast w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku, wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonej części, to jest punktów II i III tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym tytułem zastępstwa prawnego przez radcę prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu sformułowanego w ramach procesowej podstawy zaskarżenia, Sąd Najwyższy zauważa, że jest on oparty na podstawie naruszenia art. 233 k.p.c. (w związku z art. 477¹ k.p.c.). Tymczasem, jak to było już wielokrotnie wyjaśniane w dotychczasowym orzecnictwie, treść oraz kompozycja art. 398³ k.p.c. przemawiają za przyjęciem tezy, że choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej rzecz ujmując, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. nie wskazuje wprawdzie *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, ale nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w ogóle nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy. Takiego stanowiska nie zmienia zaś okoliczność, że skarżący powołuje art. 233 k.p.c. w związku z art. 477¹ k.p.c., jeśli zważyć, że drugi z wymienionych przepisów reguluje wyłącznie sytuację, w której sąd, mimo dokonania przez pracownika wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, z może urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne, jeżeli zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, natomiast regulacja ta w ogóle nie koresponduje z przypisanym zaskarżonemu wyrokowi w omawianym obecnie zarzucie błędnym ustaleniem wysokości zasądanego na rzecz skarżącego odszkodowania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie są uzasadnione także kasacyjne zarzuty zgłoszone w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia. Co do pierwszego z nich (zarzut naruszenia art. 50 § 5 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p.) Sąd

Najwyższy stwierdza, że ma wprawdzie rację skarżący, podnosząc, że art. 45 § 2 k.p. nie może znaleźć zastosowania w odniesieniu do pracownika podlegającego ochronie przedemerytalnej z art. 39 k.p., albowiem pozostawałoby to w sprzeczności z regulacją art. 45 § 3 k.p. (por. szerzej na ten temat wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16, LEX nr 2209121), jednakże zarzucając naruszenie tego przepisu nie dostrzega równocześnie, że art. 42 § 2 k.p. nie stanowił podstawy prawnej rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Choć bowiem Sąd drugiej instancji faktycznie poświęcił temu przepisowi sporą część swoich rozważań, przytaczając dodatkowo poglądy judykatury dotyczące jego wykładni, to uczynił tak przede wszystkim z tej przyczyny, że odnosił się do zgłoszonego także w apelacji skarżącego zarzutu naruszenia art. 50 § 5 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. Równocześnie wyraźnie jednak zaznaczył, że podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym rozstrzygnięcie przyznające skarżącemu odszkodowanie zamiast wybranego przez niego drugiego alternatywnego roszczenia, to jest przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, stanowiło konsekwencję przyjęcia, że w okolicznościach faktycznych sprawy doszło do nadużycia prawa przez jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.), a zatem podstawę prawną tego rozstrzygnięcia stanowił art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Nie jest uzasadniony również kasacyjny zarzut naruszenia ostatniego z wymienionych wcześniej przepisów. W tym zakresie Sąd Najwyższy – uwzględniając sytuację, w której znajdował się skarżący w okolicznościach faktycznych sprawy – wstępnie stwierdza, że jak wyjaśniono w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12 (OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279), w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 k.s.h. nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Gdyby zatem prawo pracy nie dysponowało instrumentami pozwalającymi zapobiec takiej sytuacji, można by się zastanawiać, czy istotnie wykładnia językowa art. 203 § 1

zdanie drugie k.s.h. i art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h. prowadzi do wyniku niemożliwego do zaakceptowania. Tymczasem sąd pracy ma możliwość wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przywrócenia do pracy właśnie wtedy, kiedy uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku art. 56 § 2 k.p.). Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w pełni uzasadnia zastosowanie tych przepisów i wybranie za pracownika roszczenia o odszkodowanie, bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 377; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540), ponieważ z chwilą odwołania traci on możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). To z kolei pozwala uznać, że nie jest możliwe uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy zauważył równocześnie, że rzeczywisty problem pojawia się natomiast w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. sprzeciwia się § 3 tego przepisu. W tym przypadku sąd pracy nie ma więc możliwości wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ k.p.c., który daje mu uprawnienie do orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Stosownie do tego przepisu, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest zaś pogląd, że przepis ten odnosi się do sytuacji, kiedy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki

Sądu Najwyższego: z 18 dnia stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). W szczególności w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 251/04 (LEX nr 163529) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), nawet wówczas, gdy zgłasza je pracownik podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, LEX nr 794786).

Odnosząc się wprost do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wypada też zaznaczyć, że klauzula generalna zawarta w tym przepisie, zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, działa w ten sposób, że każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 143). Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475). Przepis art. 8 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK , LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się również pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (a nawet oddalić jego powództwo) w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować w jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. W przypadku powoływania się na nadużycie prawa ze względu na sprzeczność roszczenia z zasadami współżycia społecznego uzasadnienie to musi zaś wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 Nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak uchwałą; z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPIUS 1998 nr 6, poz. 175; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPIUS 1996 nr 15,

poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 27 lutego 1997 r., OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z dnia 12 marca 1996 r., OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego można przy tym mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 17 listopada 1999 r., OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; z dnia 25 stycznia 2005 r., LEX nr 150801; z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest zatem wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129). Podobnie szczegółowego uzasadnienia będzie wymagać przyznanie pracownikowi szczególnie chronionemu odszkodowania zamiast dochodzonego przez niego przywrócenia do pracy z powołaniem się na sprzeczność tego roszczenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, z tą jednakże różnicą, że o nadużyciu prawa z tej przyczyny nie będzie decydowało wyjątkowo naganne zachowanie pracownika naruszające zasady współżycia społecznego, lecz inne szczególne okoliczności świadczące o tym, że uwzględnienie jego roszczenia o przywrócenie byłoby nie do pogodzenia z celem przepisów regulujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem umowy o pracę.

Uwzględniając przytoczone poglądy orzecznictwa oraz w pełni je podzielając, Sąd Najwyższy zauważa, że jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżący pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej, będąc z nią równocześnie związany terminową umową o pracę na tym stanowisku, która została zawarta na okres kadencji zarządu od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia odbycia

zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe pozwanej za rok obrotowy 2019, kiedy to miała zostać rozwiązana (jak ujęto w aneksie do tej umowy - „wygasnąć”). W dniu 18 stycznia 2019 r. rada nadzorcza pozwanej, uwzględniając między innymi fakt zaciągnięcia przez zarząd kredytu w wysokości 1.900.000 zł w sytuacji, w której kapitał pozwanej wynosił około 1.300.000 zł, nie udzieliła jednak zarządowi absolutorium i podjęła uchwałę o odwołaniu skarżącego z funkcji prezesa zarządu. Tego samego dnia zaproponowano skarżącemu zawarcie porozumienia zmieniającego jego warunki pracy przez powierzenie mu stanowiska specjalisty do spraw inwestycji z równoczesnym zachowaniem pozostałych warunków wynikających z dotychczasowej umowy o pracę, w tym warunków wynagrodzenia. Skarżący nie podpisał jednak tego porozumienia, w związku z czym wręczono mu określające takie same warunki wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej zajmowanego stanowiska, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 5 lutego 2019 r. skarżący złożył pozwanej oświadczenie o odmowie przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym. Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika także, że w chwili otrzymania wypowiedzenia zmieniającego skarżącemu brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a dotychczasowy okres zatrudnienia (wynoszący 45 lat) umożliwiał mu nabycie prawa do emerytury.

Biorąc pod uwagę takie właśnie ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji uznał, a Sąd drugiej instancji w pełni zaaprobował to stanowisko, że odmowa przyjęcia przez skarżącego zaproponowanych mu warunków pracy i wystąpienie z roszczeniem o przywrócenie do pracy z powołaniem się na ochronę przedemerytalną należało ocenić jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, co powodowało możliwość odwołania się do klauzuli generalnej z art. 8 k.p. i na tej podstawie przyznanie skarżącemu odszkodowania zamiast wybranego przez niego przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przyjęte przez Sądy *meriti* stanowisko, zgodnie z którym skorzystanie przez skarżącego z przysługującego mu na podstawie (niepowołanego w podstawach zaskarżenia) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 50 § 5

k.p. (w obecnym brzmieniu) roszczenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., uzasadniając na podstawie art. 477¹ k.p.c. uwzględnienie roszczenia alternatywnego (odszkodowania), jest uprawnione w podobnym stopniu z powodu jego sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz w związku ze sprzecznością z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza zaś z zasadą lojalności wobec pracodawcy wynikającą z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Można przy tym zgodzić się z zaprezentowanym w zaskarżonym wyroku poglądem, w myśl którego wykorzystanie przez skarżącego przysługującej mu ochrony przedemerytalnej w specyficznych okolicznościach faktycznych sprawy miało jedynie instrumentalny charakter, wobec czego stało w sprzeczności z celem tej ochrony. Jako podkreślił bowiem Sąd pierwszej instancji, a Sąd drugiej instancji ocenę tę w pełni zaakceptował, pozwana – mając świadomość pozostawania przez skarżącego w okresie ochronnym z art. 39 k.p., ale równocześnie uwzględniając jego odwołanie z funkcji prezesa zarządu z powodu negatywnej oceny pracy i nieuzyskania w związku z tym absolutorium, co skutecznie pozbawiło go prawa do wykonywania czynności zarządczych stanowiących istotę łączącego strony stosunku organizacyjnego oraz stosunku pracy – podjęła działania, które z jednej strony umożliwiały skarżącemu pracę co najmniej do osiągnięcia wieku emerytalnego (ale też w późniejszym czasie) przy niezmiennych warunkach płacowych, z drugiej zaś strony gwarantowały zajmowanie stanowiska, które mogło zostać zaakceptowane przez skarżącego, gdyż nie można było oceniać go jako deprecjonujące, a już na pewno jako stanowiące swoistą szykanę. Co więcej, działania te w pierwszej kolejności polegały na propozycji zawarcia stosowanego porozumienia, a dopiero wskutek nieprzyjęcia tej propozycji przybrały postać wypowiedzenia zmieniającego (por. w tym zakresie uzasadnienie powołanej wcześniej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/120). Tymczasem w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania

zatrudnienia u innego pracodawcy, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 133/21, LEX nr 3344294 i powołane tam orzecznictwo). Mają więc rację Sady obu instancji, podkreślając, że podjęte przez pozwaną działania świadczyły o przychylnym nastawieniu do skarżącego, uwzględniającym tak rozumianą funkcję ochrony przedemerytalnej z art. 39 k.p. Skarżący mógł oczywiście odmówić przyjęcia warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, co zresztą uczynił, jednakże wystąpienie przez niego z roszczeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach mogło też zostać uznane za sprzeczne z celem ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., a zatem ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), gdyż uwzględnienie takiego roszczenia powodowałoby nawiązanie ze strony skarżącego jedynie formalnej więzi z pracodawcą (jej reaktywację) bez możliwości faktycznego świadczenia pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, którego skarżący – w związku ze skutecznym odwołaniem go z funkcji prezesa zarządu – nie mógłby przecież sprawować. Dlatego proponowanie pracownikowi odwołanemu z funkcji członka zarządu spółki kapitałowej innego stanowiska, z zachowaniem dotychczasowych warunków płacowych, choć formalnie narusza art. 39 k.p., to w istocie realizuje cel regulacji zawartej w tym przepisie. Jest to zaś zupełnie inna sytuacja w stosunku do takiej, w której przykładowo pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w stosunku do pracownika podlegającego szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p., powołując się na likwidację stanowiska dotychczas zajmowanego przez tego pracownika. Jak trafnie wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21 (OSNP 2022 nr 9, poz. 88), taka sytuacja objęta jest dyspozycją art. 45 § 3 k.p., który eliminuje możliwość oceny celowości czy możliwości przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego, a zatem zgłoszenie przez pracownika objętego taką ochroną żądania przywrócenia do pracy nie stoi w kolizji z art. 8 k.p.

Jak to już zostało wcześniej zasygnalizowane, Sąd Najwyższy stoi przy tym na stanowisku, że wystąpienie przez skarżącego z roszczeniem o przywrócenie do

pracy na dotychczasowych warunkach w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych pozostawało także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, a zwłaszcza z zasadą lojalności pracownika wobec pracodawcy wynikającą z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Skarżący miał bowiem świadomość tego, że odwołanie go z funkcji prezesa zarządu pozwanej było konsekwencją nieudzielenia zarządowi absolutorium. To zaś, jak ustaliły Sady *meriti*, zostało spowodowane między innymi zaciągnięciem przez zarząd, na czele którego stał skarżący, w imieniu pozwanej kredytu w kwocie przewyższającej jej kapitał. Pozbawienie skarżącego uprawnień zarządczych sprawiało z kolei, że musiał on mieć także świadomość tego, że przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy (jeszcze raz wypada przypomnieć, że jego wynagrodzenie nie uległoby zmianie w wyniku wypowiedzenia zmieniającego), to jest na stanowisko prezesa zarządu, doprowadziłoby tylko do formalnej reaktywacji dotychczasowego stosunku pracy, ale już bez możliwości jego realizacji w ramach wykonywania pracy określonego (w dotychczas łączącej strony umowie) rodzaju (art. 22 k.p.). Pozwana bez wątpienia zaproponowała zaś skarżącemu w pełni zgodne z zasadami prawa pracy wyjście z tej sytuacji, którego on jednak nie przyjął. Wszystko to sprawia, że postawę skarżącego należy ocenić jako wyraźny i pozbawiony dobrej woli objaw braku lojalności wobec pracodawcy. Dlatego jego roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, choć przysługujące mu z powodu naruszenia przez pozwaną art. 39 k.p., było nieuzasadnione również jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, uprawniając Sąd do przyznania skarżącemu na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. odszkodowania stanowiącego roszczenie alternatywne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 50 § 5 k.p.

Końcowo Sąd Najwyższy stwierdza, że zupełnie niezrozumiały jest sformułowany w rozpoznawanej skardze kasacyjnej wniosek o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego odszkodowania w kwocie 118.102,80 zł, już choćby z tej przyczyny, że oznaczona w tej skardze wartość przedmiotu zaskarżenia wynosi jedynie 63.432,06 zł. Nadto skarżący dokonał przecież wyboru przysługującego mu alternatywnie roszczenia, domagając się przywrócenia do pracy, a nie odszkodowania. Skarżący nie powołuje też w podstawach zaskarżenia

jakiegokolwiek podstawy prawnej odszkodowania w określonej przez siebie kwocie, stwierdzając wyłącznie, że winno ono stanowić równowartość wynagrodzenia za okres trwania umowy o pracę do dnia 30 kwietnia 2020 r., odprawy emerytalnej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Tymczasem łącząca strony umowa o pracę, wskutek odmowy przyjęcia przez skarżącego warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, uległa rozwiązaniu w dniu 28 lutego 2019 r. po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a pozostałe świadczenia w ogóle nie stanowiły przedmiotu roszczeń zgłoszonych przez niego w pozwie.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]