



Sygn. akt III PK 71/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko W. Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację pozwanej W. Sp. z o.o. w O. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w O., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda P. K. kwotę 48.052,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którymi w dniu 30 czerwca 2004 r. powód został zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku prezesa zarządu, na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony, a ostatecznie na czas nieokreślony. Uchwałą zarządu spółki Nr [...] z dnia 31 grudnia 2007 r. powołano powoda na stanowisko pełnomocnika ds. realizacji projektu – M., tymczasowo, do momentu wyłonienia nowego pełnomocnika w drodze konkursu. Do obowiązków pełnomocnika należało: nadzorowanie i koordynacja prac nad terminowym przygotowaniem Studium Wykonalności oraz wniosku do Unii Europejskiej, przygotowanie, wdrożenie, odbiór, rozliczenie i sprawozdawczość realizowanego projektu, a w szczególności odpowiednie zarządzanie administracyjne, techniczne i finansowe projektem oraz monitorowanie jego realizacji.

W dniu 23 grudnia 2014 r. rada nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę nr [...] na podstawie, której w § 1 odwołano powoda z zarządu spółki, z funkcji prezesa zarządu, a w § 2 wypowiedziano powodowi warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 15 grudnia 2005 r. w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 marca 2015 r. Równocześnie zaproponowano powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2015 r., nowe warunki umowy o pracę: dalsze zatrudnienie na stanowisku pełnomocnika ds. realizacji projektu M., za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł i inne warunki zatrudnienia, w tym odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki. Powód od złożonego wypowiedzenia

warunków pracy i płacy odwołał się do Sądu. Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy w O. uznał, że złożone powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 23 grudnia 2014 r. naruszało przepis art. 41 k.p. i wyrokiem z dnia 6 października 2015 r. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 48.052,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania. Wniesioną od powyższego wyroku apelację pozwanej spółki Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 r. oddalił.

W okresie od 23 grudnia 2014 r. do 24 lutego 2015 r. powód był niezdolny do pracy w związku z chorobą. Po stawieniu się do pracy w dniu 25 lutego 2015 r. został skierowany na badania lekarskie na stanowisku pełnomocnika ds. realizacji projektu M.. Po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy powód powrócił do siedziby spółki i rozpoczął wykonywanie obowiązków pracowniczych. Pod koniec dnia pracy prezes pozwanej spółki wręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. W złożonym wypowiedzeniu pracodawca wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 15 grudnia 2005 r., w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2015 r. Równocześnie zaproponowano powodowi po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 czerwca 2015 r., nowe warunki umowy o pracę: dalsze zatrudnienie na stanowisku zastępcy kierownika działu technicznego, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł, premie regulaminowe i inne warunki zatrudnienia. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu zgodnie z uchwałą rady nadzorczej nr [...] z dnia 23 grudnia 2014 r.

Ponadto Sąd ustalił, że kierownikiem działu technicznego w pozwanej spółce od kwietnia 2010 r. była K. T.. Była to osoba, którą powód przyjmował do pracy i przyuczał do nowych obowiązków. W strukturze organizacyjnej tego działu, aż do 2017 r., nie funkcjonowało odrębne stanowisko zastępcy kierownika działu. Zastępowanie kierownika działu technicznego w pozwanej Spółce, począwszy od 2003 r., było wpisane stałe do zakresu obowiązków jednego z pracowników tego działu. Z uwagi na obszerność zadań należących do działu technicznego K. T. już

w 2012 r. zwracała się do zarządu z prośbą o zatrudnienie w dziale na stanowisku zastępcy kierownika osoby z odpowiednim technicznym wykształceniem, doświadczeniem i uprawnieniami, która to osoba mogłaby przejąć część jej obowiązków. Ostatecznie aż do stycznia 2017 r. nie funkcjonowało w dziale technicznym stanowisko zastępcy kierownika. Dopiero z dniem 9 stycznia 2017 r. formalnie powierzono stanowisko zastępcy kierownika działu technicznego jednemu z pracowników.

Powód odmówił przyjęcia nowych warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu z dnia 25 lutego 2015 r., wskutek czego stosunek pracy pomiędzy stronami ustał ostatecznie z dniem 31 maja 2015 r. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 16.017,40 zł.

Sąd odwoławczy, przechodząc do oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego, uznał, że ocena prawna poczyniona w niniejszej sprawie przez Sąd pierwszej instancji była prawidłowa. Zdaniem Sądu, oświadczeniem z dnia 25 lutego 2015 r. pozwana spółka po raz drugi wypowiedziała powodowi warunki dotychczasowej umowy o pracę, w szczególności w części dotyczącej zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia. Jako przyczynę zarówno w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2014 r., jak i z dnia 25 lutego 2015 r., pracodawca wskazał ten sam powód, tj. odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu zgodnie z uchwałą rady nadzorczej z dnia 23 grudnia 2014 r. Według Sądu, w złożonym powodowi wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 25 lutego 2015 r. pozwany pracodawca nie wyjaśnił, „cóż takiego” wydarzyło się pomiędzy grudniem 2014 r. a lutym 2015 r., że konieczna stała się zmiana pierwotnie zaproponowanego powodowi stanowiska pełnomocnika M. na stanowisko zastępcy kierownika działu technicznego. W toku postępowania sądowego strona pozwana usiłowała wykazywać, że zaproponowanie powodowi w lutym 2015 r. stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego wynikało z potrzeb istniejących w tym dziale, w tym m.in. z faktu, że ówczesny kierownik tego działu K. T. planowała w najbliższym czasie zmienić stanowisko i wobec tego z początkiem 2015 r. zwracała się do zarządu spółki o rozważenie ustanowienia jej zastępcy w dziale technicznym. Według Sądu, uwzględniając zeznania świadka

K. T., okoliczności podnoszone przez pozwaną można uznać za prawdziwe, niemniej jednak owe okoliczności w żaden sposób nie znalazły odzwierciedlenia w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powodowi. Pozwany pracodawca nie przywołał tych okoliczności w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 25 lutego 2015 r., a tym samym pozbawiony jest możliwości powoływania się na nie w toku niniejszego postępowania sądowego.

Sąd uznał, że dla powoda powracającego do pracy w lutym 2015 r., po dwóch miesiącach nieobecności spowodowanej chorobą, w pełni przekonanego, że będzie nadal świadczył pracę w pozwanej spółce na stanowisku pełnomocnika ds. M., którą to funkcję zajmował już uprzednio przez kilka lat wraz z obowiązkami prezesa spółki, całkowicie niezrozumiałym było zaproponowanie mu stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego z wynagrodzeniem o połowę niższym niż na stanowisku pełnomocnika M.. Otrzymując oświadczenie o wypowiedzeniu z dnia 25 lutego 2015 r., powód nie był w stanie stwierdzić, dlaczego nie może on być zgodnie z treścią poprzedniego wypowiedzenia z grudnia 2014 r., zatrudniony dalej na poprzednio proponowanym stanowisku, co przesądza o tym, że wskazana przyczyna nie spełniała wymogu konkretności. Taki sposób ujęcia przyczyny wypowiedzenia zmieniającego z dnia 25 lutego 2015 r. nie pozwala na uznanie jej za dostatecznie konkretną i zrozumiałą dla pracownika.

W ocenie Sądu odwoławczego, w niniejszej sprawie pozwany pracodawca, składając powodowi oświadczenie z dnia 25 lutego 2015 r., naruszył przepis art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., a tym samym pracownik miał prawo do odszkodowania za trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Sąd pierwszej instancji prawidłowo zasądził więc na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 48.052,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 r., tj. od dnia następnego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

Odnosząc się do zarzutu strony pozwanej o niezastosowaniu przez Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie art. 8 k.p. wobec twierdzenia strony pozwanej, że zaproponowana powodowi zmiana warunków pracy i płacy była wyrazem dobrej woli pracodawcy po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu, Sąd drugiej instancji uznał, że nie sposób przyjąć, aby przejawem dobrej woli ze strony pozwanej było wypowiedzenie zmieniające z 25 lutego 2015 r., gdzie

powodowi powierzono stanowisko zastępcy kierownika działu technicznego i jednocześnie obniżono mu znacząco wynagrodzenie. Przeciwnie, jak wskazał Sąd, z wywodów samej apelacji wynika, iż to drugie wypowiedzenie było motywowane wyłącznie interesem pracodawcy, gdyż zaistniała obiektywna konieczność przeniesienia powoda na nowe stanowisko. Skoro jednak, realizując swój obiektywny interes, pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., gdyż w wypowiedzeniu zmieniającym podał nieprawdziwą jego przyczynę, to fakt skorzystania przez pracownika z przysługujących mu w takiej sytuacji uprawnień nie może być oceniany jako nadużycie prawa. Decydujące w ocenie Sądu jest to, iż apelujący nie wskazał na żadne zachowania po stronie powoda, które skutkowałyby możliwością ustalenia, że zasądzenie na jego rzecz odszkodowania narusza zasady współżycia społecznego. Kierując się powyższymi przesłankami, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną, w której pozwana, zaskarżając wyrok Sądu odwoławczego w całości, podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego, tj.:

1. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. - przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 25 lutego 2017 r. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, gdyż przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna i prawdziwa, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i całokształtu okoliczności sprawy wynika, że przyczyna wypowiedzenia i powierzenia powodowi stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego była rzeczywista, konkretna i prawdziwa, a także była dobrze znana powodowi, który miał świadomość, że funkcja pełnomocnika ds. realizacji projektów M. jest zbędna w związku z zakończeniem realizacji projektu unijnego oraz że nie może być samodzielnym stanowiskiem, którego utworzenie na potrzeby powoda byłoby działaniem fikcyjnym, a jednocześnie zdawał sobie sprawę, że istnieje zapotrzebowanie na stanowisko zastępcy kierownika działu technicznego;

2. art. 45 k.p. - przez jego zastosowanie w sprawie i ustalenie, że wypowiedzenie zmieniające powodowi warunki pracy i płacy z dnia 25 lutego 2015 r. narusza przepisy prawa o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy i przyznanie powodowi odszkodowania, podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego i

okoliczności towarzyszących wręczeniu powodowi oświadczenia z dnia 25 lutego 2015 r. wynika, że wypowiedzenie zmieniające było zgodne z wymaganiami formalnymi, zawierało przyczynę prawdziwą, konkretną i znaną powodowi;

3. art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez ich niezastosowanie, co skutkowało:

a) uznaniem przez Sąd pierwszej instancji, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy przez pozwaną z dnia 25 lutego 2015 r. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, gdyż przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna i prawdziwa, podczas gdy z materiału dowodowego i całokształtu okoliczności sprawy wynika, że przyczyna wypowiedzenia i powierzenia powodowi stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego była rzeczywista, konkretna i prawdziwa, a także była dobrze znana powodowi;

b) pominięciem istotnych dla złożonego oświadczenia woli okoliczności uzasadniających powierzenie powodowi stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego, przede wszystkim związanych z tym, że obowiązki pełnomocnika ds. realizacji projektów M. są w pozwanej spółce powierzane jako dodatkowa funkcja, a ich zakres nie uzasadnia utworzenia samodzielnego stanowiska pracy - utworzenie takiego stanowiska na potrzeby powoda byłoby działaniem fikcyjnym, „niegospodarnym” i czego powód miał świadomość, tworzenia fikcyjnego miejsca pracy (powierzenia powodowi funkcji M.);

4. art. 8 k.p. - przez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji:

a) podczas gdy podstawą jego zastosowania było przede wszystkim to, że zaproponowanie powodowi stanowiska zastępcy kierownika działu technicznego było wyjściem naprzeciw jego sytuacji po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu, a jednocześnie uwzględniało interesy spółki i nie narażało jej na nieprawidłowe zarządzanie oraz straty wskutek tworzenia fikcyjnego miejsca pracy (powierzenia powodowi funkcji M.);

b) niezastosowanie instytucji objętej dyspozycją art. 8 k.p. prowadzi do nadużycia prawa przez powoda, gdyż powód żąda odszkodowania w wysokości 48.053 zł w sytuacji, kiedy zmiana warunków pracy i płacy była przejawem dobrej woli pracodawcy, który zamierzał zapewnić powodowi zatrudnienie na stanowisku odpowiadającym jego kompetencjom i doświadczeniu, jednocześnie czyniąc to w

sposób racjonalny i zapewniający prawidłowe funkcjonowanie spółki (okoliczności dobrze znane powodowi jako byłemu prezesowi zarządu).

Z powołaniem się na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, podnosząc, że jest ona bezzasadna, gdyż zmierza do podważenia prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy oraz oceny dowodów przeprowadzonej prawidłowo przez Sąd Okręgowy w O.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich)

granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na niewskazaniu w ogóle przyczyny bądź na pozornym, niewystarczająco jasnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jej warunków) stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stąd zarzut naruszenia tego przepisu nie może być uwzględniony.

Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś skargę kasacyjną w granicach przytoczonych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co oznacza, że nie może wyręczać strony w poszukiwaniu adekwatnego zarzutu i jest związany zgłoszoną przez skarżącego podstawą kasacyjną. W wypadku podstawy wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. oznacza to konieczność oznaczenia przez skarżącego przepisu prawa materialnego i postaci jego naruszenia (czy został przez sąd błędnie wyłożony lub niewłaściwie zastosowany, z wyjaśnieniem, jak powinien być rozumiany i stosowany). Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu, natomiast naruszenie prawa

materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza błąd w subsumcji, a więc błąd w podciąganiu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2015 r., III UK 118/14, LEX nr 1663136 i powołane w nim orzecznictwo). Na poparcie zarzutu błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. skarżący w istocie podniósł kwestie dotyczące ustaleń faktycznych. Wywiódł mianowicie, że wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracy była rzeczywista, konkretna i prawdziwa, a także była dobrze znana pracownikowi. Oznacza to, że nie zarzuca błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, a co najwyżej ich niewłaściwe zastosowanie. Błąd w subsumcji w takiej sytuacji mógłby polegać przede wszystkim na zastosowaniu art. 30 § 4 k.p., mimo braku ustaleń wymienionych okoliczności lub w razie jego zastosowania wbrew ustaleniom. Żaden z tych przypadków nie miał miejsca w rozpoznawanej sprawie. Skarżący nie wskazał bowiem w istocie na wadliwą subsumcję przepisów prawa materialnego, lecz zmierzał do zakwestionowania i zmiany ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Tymczasem, po pierwsze - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz po drugie - skarga kasacyjna nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oznacza to, że rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego powinno zostać osadzone w stanie faktycznym stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego. W rezultacie, nawet przy założeniu, że intencją wnoszącego skargę było zarzucenie niewłaściwego zastosowania prawa materialnego (a nie błędnej wykładni), zgłoszona podstawa kasacyjna nie mogła okazać się skuteczna.

Dotyczy to także naruszenia art. 45 k.p. Przepis art. 45 § 1 k.p. rodzi bowiem uprawnienie pracownika do określonych w tym przepisie roszczeń w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (wypowiedzenie warunków tej umowy) jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę (jej warunków) bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem

prawa - art. 30 § 4 k.p., wobec czego zastosowanie art. 45 k.p. w ustalonym w sprawie stanie faktycznym było prawidłową subsumcją tego przepisu.

Nie ma też podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc 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. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa

(por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, w myśl której skarżący wypowiadając powodowi ponownie warunki pracy i płacy z uwagi na własny interes, nie wskazał na żadne zachowania po stronie powoda, które mogłyby nie być uważane za wykonywanie prawa i nie korzystać z ochrony prawnej.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

a