



Sygn. akt III PSKP 53/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. C.
przeciwko Nadleśnictwu B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 sierpnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Powód P. C. wniósł pozew przeciwko Nadleśnictwu B. o uznanie za
bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy w S. przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2019 r., zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie, oddalając dalej idącą apelację oraz orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powód, który urodził się 7 maja 1952 r. i w 2017 r. ukończył 65 lat, był zatrudniony u strony pozwanej od 7 lipca 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego specjalisty do spraw koordynacji prac działu technicznego w Nadleśnictwie B. W związku z nieobecnością w pracy dotychczasowego zastępcy nadleśniczego Nadleśnictwa B., pismem z dnia 6 lipca 2017 r., powodowi powierzono pełnienie obowiązków na tym stanowisku od 7 lipca 2017 r. Pismem z dnia 14 września 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powoda. Rozwiązanie stosunku pracy miało nastąpić z dniem 31 grudnia 2018 r.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie umowy o pracę wręczono powodowi w okresie, w którym był on objęty ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. Podkreślił, że do końca 2012 r. powszechny wiek emerytalny wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (art. 24 ust. 1 art. 27 i 28 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 291 ze zm.; dalej ustawa emerytalna.). Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637; dalej ustawa zmieniająca z 2013 r.), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłużyła powszechny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat (art. 24 emerytalnej). Począwszy od 1 października 2017 r., mechanizm określony w art. 24 ustawy emerytalnej został jednak zlikwidowany, gdyż na mocy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38 ze zm.; dalej

ustawa zmieniająca z 2016 r.) powrócono do „starego” wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn). Przepisy przejściowe ustawy zmieniającej z 2016 r. dostosowują tę nową sytuację do regulacji zawartej w art. 39 k.p. w ten sposób, że: pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od 1 października 2017 r. korzystają z ochrony stosunku pracy z art. 39 k.p. do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisu art. 24 ust. 1-1 b ustawy emerytalnej w dotychczasowym brzmieniu (art. 28). Oznacza to, że zachowują one prawo każdego pracownika do przewidzianej w art. 39 k.p. czteroletniej ochrony stosunku pracy związanej z osiągnięciem wieku emerytalnego, przy czym ochrona ta może wykraczać poza wiek emerytalny wynoszący odpowiednio 60 i 65 lat.

Sąd Okręgowy zauważył, że art. 45 § 1 w związku z art. 45 § 3 i 39 k.p. co do zasady stanowiły podstawę dla uwzględnienia odwołania powoda, jednakże Sąd pierwszej instancji nie dokonał oceny roszczenia powoda o przywrócenie do pracy w kontekście art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, należy wziąć pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy dotyczące zatrudnienia powoda (niesporne) i utworzenia stanowiska starszego specjalisty do spraw koordynacji prac działu technicznego w Nadleśnictwie B. (które w schemacie organizacyjnym nie funkcjonowało), aby „umożliwić mu dopracowanie do osiągnięcia wieku emerytalnego”. Także likwidacja tego stanowiska i uzyskanie przez powoda uprawnień emerytalnych z dniem 7 listopada 2017 r., to istotne okoliczności ważące na ocenie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy, powołując się na art. 8 k.p., uznał, że przywrócenie powoda do pracy w realiach niniejszej sprawy stanowi „nadużycie prawa do ochrony stosunku pracy, jako godzące w zasady współżycia społecznego i pozostałoby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa do ochrony przedemerytalnej”. Stwierdził, że nieświadczenie pracy, nawet usprawiedliwione, przez dłuższy okres czasu sprawia, że więź obligacyjna między stronami istnieje tylko w szcątkowym kształcie, sprowadzającym się do wypłaty różnych świadczeń przez pracodawcę w uwzględnieniu kolejnych wniosków pracownika. W tej sytuacji

żądanie przywrócenia do pracy, nawet gdy zostało uznane za znajdujące oparcie w art. 45 § 1 k.p., może być zasadnie zakwestionowane w świetle zasad współżycia społecznego. W takim przypadku można uznać, że celem pracownika jest jedynie uzyskanie świadczenia finansowego (z uwagi na konieczność w tej sytuacji zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania pracownika bez pracy - jeżeli jest to pracownik objęty ochroną z art. 39 k.p.), a nie realny powrót do obowiązków zawodowych, który będzie użyteczny zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy - a przecież świadczenie pracy jest najbardziej podstawowym obowiązkiem wynikającym ze stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Jeżeli jedynym celem roszczenia o przywrócenie do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i pracownik kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a nie potrzebą odzyskania pracy, istnieje podstawa dla oceny jego żądania jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), co może uzasadniać orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a także w postępowaniu apelacyjnym powód nie deklarował w jednoznaczny sposób chęci powrotu do pracy na dotychczasowych warunkach, a domagał się przywrócenia do pracy, aby uzyskać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Tak bowiem należy odczytywać jego postawę procesową i werbalizowane stanowisko w toku procesu. Dopiero faktycznie na ostatniej rozprawie apelacyjnej wyrażał chęć kontynuacji zatrudnienia, aczkolwiek w dalszym ciągu podnosił kwestię utraconych roszczeń finansowych z art. 47¹ k.p., w przypadku zasądzenia odszkodowania.

Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy „jest niemożliwe i niecelowe i stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego”. Powód nabył już prawo do emerytury i był objęty wydłużoną ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. do 7 listopada 2018 r. Uchybienie pracodawcy miało w zasadzie charakter formalny, albowiem wypowiedzenie zostało wręzione w okresie, kiedy powód jeszcze korzystał z ochrony przedemerytalnej. Pracodawca co prawda uchybił przepisom art. 45 § 1 w związku z art. 39 k.p., ale cel i funkcje ochrony zostały spełnione, gdyż termin ochrony upłynął 7 listopada 2018 r., tj. już w okresie wypowiedzenia.

Likwidacja stanowiska powoda była zaś rzeczywista i obecnie to stanowisko nie istnieje w strukturze zakładu pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: (-) art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, mimo że powód na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pozostawał objęty szczególną ochroną, co w świetle art. 45 § 3 k.p. nakazywało przywrócenie powoda do pracy; (-) art. 28 ustawy zmieniającej z 2016 r. w związku z art. 39 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie oraz w konsekwencji uznanie, że świetle art. 28 ustawy zmieniającej z 2016 r., ochrona przedemerytalna pracowników objętych przepisami przejściowymi ustaw powinna być interpretowana zgodnie z celem regulacji art. 39 k.p., obejmującym ochroną takie osoby, które, będąc w zaawansowanym wieku, nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innej pracy; (-) art. 42 § 4 k.p., przez uznanie, że powierzenie powodowi pracy na stanowisku „zastępcy nadleśniczego” na okres przekraczający trzy miesiące w roku kalendarzowym nie stanowiło zmiany treści stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym i w konsekwencji nie wpłynęło na zmianę treści stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wbrew zarzutowi Sąd drugiej instancji nie naruszył art. 28 ustawy zmieniającej z 2016 r., skoro uznał, że roszczenie powoda ma oparcie w obowiązujących przepisach, bowiem w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powód

znajdował się w okresie ochronnym wynikającym z tego przepisu. Zastosował natomiast konstrukcję nadużycia prawa, pozbawiając go możliwości przywrócenia do pracy.

Powód w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej z 2016 r. był objęty ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p. w okresie uwzględniającym wydłużony wiek emerytalny wprowadzony ustawą zmieniającą z 2013 r. W rezultacie powód korzystał z ochrony stosunku pracy ukształtowanej w odniesieniu do wydłużonego wieku emerytalnego, co sprawiło, że po zmianie przepisów i powrocie do poprzedniego wieku emerytalnego (65 lat dla mężczyzn) ochrona ta rozciągnęła się na okres po spełnieniu przesłanek prawa do emerytury. Sąd przyjął jednakże, że roszczenie (restytucji łączącego strony stosunku pracy) stanowi nadużycie prawa podmiotowego i pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), a dokładnie cytując, „przywrócenie powoda do pracy w realiach niniejszej sprawy stanowi nadużycie prawa do ochrony stosunku pracy, jako godzące w zasady współżycia społecznego i pozostałby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa do ochrony przedemerytalnej”.

Z przedstawionej w tej kwestii argumentacji wynika, że: 1) powód był zatrudniony na specjalnie dla niego utworzonym stanowisku starszego specjalisty do spraw koordynacji prac działu technicznego w Nadleśnictwie B. (które w schemacie organizacyjnym nie funkcjonowało) po to, aby „umożliwić mu dopracowanie do osiągnięcia wieku emerytalnego”, 2) zlikwidowanie tego stanowiska zbiegło się z uzyskaniem przez powoda uprawnień emerytalnych - spełniły się zatem „intencja i cel jego zatrudnienia”, 3) szczególna ochrona przedemerytalna straciła rację bytu (jej sens polega na tym, aby pracownik u danego pracodawcy mógł „dopracować” do chwili uzyskania uprawnień emerytalnych), bowiem powód (z dniem 1 listopada 2017 r. - jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy) spełniał warunki prawa do emerytury, 4) nieświadczenie pracy, nawet usprawiedliwione, przez dłuższy okres czasu sprawia, że więź obligacyjna między stronami istnieje tylko w szczątkowym kształcie, sprowadzającym się do wypłaty różnych świadczeń przez pracodawcę w uwzględnieniu kolejnych wniosków pracownika; w tej sytuacji, żądanie przywrócenia do pracy, nawet gdy zostało uznane za znajdujące oparcie w art. 45

§ 1 k.p., może być zasadnie zakwestionowane w świetle zasad współżycia społecznego, 5) w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a także w postępowaniu apelacyjnym powód nie deklarował w jednoznaczny sposób chęci powrotu do pracy na dotychczasowych warunkach, a domagał się przywrócenia do pracy, aby uzyskać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; tak bowiem należy odczytywać jego postawę procesową i werbalizowane stanowisko w toku procesu.

Należy w związku z tym przypomnieć, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143), że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., 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. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Przepis ten 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 (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 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się 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 w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować w jako nadużycie prawa (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. 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 (art. 477¹ k.p.c.) 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., I PRN 5/96, 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). Przy czym nie jest właściwa wykładnia k.p.c. i art. 8 k.p. nieuwzględniająca szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem prawa można więc 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., I PK 153/04, 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 więc 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).

W związku z powyższym podkreślić należy to, co umknęło Sądowi drugiej instancji, a mianowicie w kontekście nadużycia prawa oceniane jest zachowanie podmiotu korzystającego z tego prawa. Nie uzasadnia zatem oceny o nadużyciu prawa argument, że korzystanie przez powoda z ochrony przedemerytalnej nie będzie służyło celowi tej instytucji, jakim jest „dopracowanie do emerytury”, ponieważ zniweczenie tego celu nie było wynikiem zachowania powoda. Należy mieć bowiem na względzie, że tak to prawo ukształtował art. 28 ustawy zmieniającej z 2016 r., przewidując ochronę z art. 39 k.p. po nabyciu prawa do emerytury, co było następstwem skrócenia wieku emerytalnego (powrotu do „starego” wieku emerytalnego). Żądanie powrotu do pracy, mimo likwidacji stanowiska pracy, również nie stoi w kolizji z art. 8 k.p., ponieważ i w tym przypadku to z mocy prawa, a to na podstawie art. 45 § 3 k.p., wyeliminowano możliwość oceny celowości czy możliwości przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego. W rzeczywistości zatem Sąd drugiej instancji w obu tych argumentach negatywnie ocenił działanie prawa, a nie powoda, uznając, że art. 28 ustawy zmieniającej z 2016 r. deformuje cel ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.) oraz że sprzeczna zasadami współżycia społecznego albo (bardziej) ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jest konieczność przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego, mimo że jego stanowisko zostało zlikwidowane. Również i motywacja powoda domagającego się przywrócenia do

pracy dla (jak to uznał Sąd drugiej instancji) uzyskania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie może zostać oceniona negatywnie, ponieważ jest ono nierozłącznie związane z koniecznością podjęcia pracy. To zaś, że powód wybiera, korzystniejsze ze względów finansowych, przywrócenie do pracy zamiast odszkodowania, nie stanowi nadużycia prawa. Również i długotrwała nieobecność w pracy, sama w sobie, nie stanowi o nadużyciu prawa, a wątku tego Sąd drugiej instancji nie rozwinął. Podobnie niejasna jest argumentacja dotycząca zatrudnienia na specjalnie dla powoda utworzonym stanowisku starszego specjalisty do spraw koordynacji prac działu technicznego w Nadleśnictwie B. (które w schemacie organizacyjnym nie funkcjonowało) po to, aby „umożliwić mu dopracowanie do osiągnięcia wieku emerytalnego”. Co ważniejsze, obie te okoliczności – długa nieobecność powoda w pracy oraz stworzenie specjalnie dla powoda stanowiska pracy po to, aby mógł „dopracować” do uzyskania uprawnień do emerytury, pozostają poza podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku. Nie pozwala to na wydanie w tej kwestii negatywnego osądu w kategoriach moralnych pozwalającego na przybliżenie naruszonej zasady współżycia społecznego.

W podsumowaniu, jeszcze raz należy podkreślić, że pozbawienie pracownika szczególnie chronionej ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie a żadna z okoliczności przywołanych przez Sąd drugiej instancji nie ma takiego charakteru. W rezultacie potwierdził się zarzut naruszenia art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie.

Jeśli natomiast chodzi o zarzut naruszenia art. 42 § 4 k.p. związany z podnoszoną przez skarżącego zmianą treści stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym w zakresie stanowiska pracy, to jest on bez znaczenia w sytuacji odmowy przywrócenia do pracy. Problem ten stanie się aktualny dopiero wtedy, gdy Sąd dojdzie do wniosku, że roszczenie o przywrócenie do pracy zasługuje na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

