

**Wyrok z dnia 13 czerwca 1995 r.  
I PRN 26/95**

**Do oceny zasadności roszczeń przewidzianych w art. 45 k.p. i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia pracownika do pracy ma zastosowanie art. 8 k.p.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Jadwiga Skibińska-Adamowicz

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 1995 r. sprawy z powództwa Józefa M. przeciwko Wojewódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego w S. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" w Gdańsku [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 8 listopada 1994 r., [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

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

Powód Józef M. od 1990 r. pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność", działającej w Rejonowej Kolumnie Transportu Sanitarnego w L. W dniu 10 października 1994 r. zakład pracy wypowiedział mu umowę o pracę, mimo braku zgody ze strony zarządu zakładowej organizacji związkowej. Józef M. skierował sprawę do Sądu Pracy, który wyrokiem z dnia 15 lutego 1994 r., [...] uznał wypowiedzenie za dokonane z naruszeniem art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) i orzekł o bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia.

W dniu 29 marca 1994 r. zakład pracy, mimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łęborku w wyroku z dnia 8 lipca 1994 r., [...] nie znalazł podstaw do przywrócenia powoda do pracy, natomiast uznał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47<sup>1</sup> i art. 8 k.p. zasądził tytułem odszkodowania na jego rzecz od Wojewódzkiej Kolumny Transportu Sanitarnego w S. kwotę 14.233.227 zł. Rewizja powoda od tego wyroku została oddalona przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 8 listopada 1994 r., [...], który podzielił zasadnicze ustalenia Sądu pierwszej instancji, zaznaczając, iż mając na względzie art. 233 k.p.c., należy zgodzić się z jego oceną materiału dowodowego oraz braku podstaw (w świetle art. 8 k.p.) do uwzględnienia żądania powoda przywrócenia go do pracy, bowiem nie wykracza ona poza ramy swobodnej oceny dowodów. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wypowiedzenie, które otrzymał

powód, uzasadnione jest szczególnie nagannym jego zachowaniem i naruszaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Przywrócenie powoda w tej sytuacji do pracy byłoby nieuzasadnione ze względu na sprzeczność jego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że powód był pracownikiem, który "dopuszczył do skłócenia i podziału całej załogi RKTS w L. oraz uniemożliwił zakładowi dokonanie sprawiedliwej oceny pracy jego pracowników". Nadto Sąd Rejonowy uznał, że "większość załogi RKTS liczącej 40 pracowników wyraźnie domaga się jego zwolnienia".

Rewizję nadzwyczajną od wyroków Sądu Pracy oraz Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniósł Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność". W jego ocenie, z punktu widzenia związkowego, zebrany w sprawie materiał dowodzi, iż powód był aktywnym przewodniczącym związku i włączał się z zaangażowaniem w życie i działalność swego macierzystego zakładu pracy. Wskazywanie uchybień w funkcjonowaniu administracji i zwracanie uwagi na nieprawidłowości w sposób oczywisty przysparzały mu wrogów. Rewidujący zauważa przy tym, że w działaniach swych powód nie kierował się interesem osobistym, lecz miał na uwadze dobro społeczności zakładowej. Gdyby rzeczywiście był osobą źle widzianą przez załogę i członków związku, nie zostałby ponownie wybrany przewodniczącym Komisji Zakładowej po upływie jego pierwszej, 2-letniej kadencji.

Zdaniem wnoszącego rewizję nadzwyczajną, za błędny należy uznać pogląd Sądu Pracy, w myśl którego "sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast orzeczenia o przywróceniu do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszone przez pracownika objętego ochroną...wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.)". Rewidujący na tym tle wywodzi, że brak jest podstaw "do stosowania wykładni rozszerzającej, bowiem alternatywa określona w art. 56 k.p. odnosi się wyłącznie do przypadków rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Możliwość stosowania wówczas rozwiązania zawartego w art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. ma uzasadnienie, bowiem rozwiązanie stosunku pracy z art. 52 k.p. możliwe jest tylko w przypadkach bardzo poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych. Przy stosowaniu art. 52 k.p. wysoce naganna postawa zwalnianego pracownika może dawać podstawę do uznania, że przywrócenie pracownika do pracy wyrządziłoby zło społeczne i dlatego kodeks postępowania cywilnego upoważnia sąd do zasądzenia odszkodowania, mimo że żądanie pracownika dotyczyło przywrócenia do pracy". W przypadkach wypowiedzenia umowy o pracę mamy do czynienia z inną sytuacją. Pojęcie "zasadności" z art. 45 k.p. jest pojemniejsze i wobec tego "przesłanki wypowiedzenia uzasadnionego nie muszą stanowić tak poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych jak te, które wymieniono w art. 52 k.p.". Uwagi powyższe rewidujący w całej rozciągłości odnosi przy tym do uzasadnienia Sądu rewizyjnego, kwestionując stwierdzenie, że "w przypadku drastycznego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika będącego równocześnie członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem ustawy związkowej, Sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy". Gdyby doszło do "drastycznego naruszenia obowiązków pracowniczych" - zdaniem rewidującego - pewnie zakład pracy skorzystałby z art. 52 k.p. i wówczas kompetencja

sądu wynikająca z art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 56 k.p. mogłaby znaleźć zastosowanie. W niniejszej sprawie nastąpiło zaś wypowiedzenie umowy o pracę i to z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Rewidujący zwraca też uwagę, że kompetencja sądu nieuwzględnienia żądania pracownika przy wypowiedzeniu wyłączona została w odniesieniu do przepisów szczególnych (art. 45 § 3 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej nie uzasadniają uchylecia zaskarżonych w niej wyroków Sądu Pracy oraz Sadu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Pracy, po wnikliwym zebraniu materiału dowodowego - co podkreślił rewidujący - doszedł do wniosku, że powód swoim zachowaniem doprowadził do skłócenia i podziału załogi oraz uniemożliwił zakładowi dokonywanie prawidłowej oceny pracy jego pracowników. Tę generalną ocenę podzielił Sąd rewizyjny, uznając, iż brak jest podstaw do kwestionowania zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego przez Sąd Pracy, wyprowadzonych na jego tle wniosków dowodowych i czynionych ustaleń oraz osądów. Z rewizji nadzwyczajnej wynika przy tym pośrednio, iż nie kwestionuje ona istnienia podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, dzieląc ocenę obu Sądów, iż zachowanie powoda było naganne i nosiło znamiona winy, tyle tylko, że nie mogło być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. jako zachowanie dające podstawę do zastosowania art. 52 k.p.

Z ustaleń Sądu Pracy, które nie są kwestionowane w rewizji nadzwyczajnej i zaaprobowane zostały - jak można sądzić - także przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wynika, że powód prowadził działalność powodującą rozłam w załodze, w następstwie czego w istotny sposób zakłócony został prawidłowy tok pracy jego zakładu pracy. Sąd Pracy między innymi stwierdził, że znacznie obniżyła się dyscyplina pracy i dyspozycyjność kierowców karettek pogotowia. Lekarze pogotowia skarżyli się, że powód często ingerował w wykonywanie przez nich pracy, czyniąc uwagi pod adresem lekarzy przeprowadzających wywiady środowiskowe. Powód stale krytykował decyzje dyrektora Wojewódzkiej Kolumny Transportu Sanitarnego - powodowane zmniejszeniem środków budżetowych - np. w sprawie zawieszenia Zespołu Lecznictwa Sanitarnego oraz w kwestii przesunięcia niektórych pracowników na inne stanowiska pracy. Dyrektor pozwanego niejednokrotnie proponował powodowi spotkania w celu omówienia bieżących spraw RKTS-u w L. oraz prosił o bezpośrednie przesyłanie mu wszelkich wniosków, co jednak nie spotykało się z pozytywną reakcją ze strony powoda. Bardzo często zdarzały się takie sytuacje, iż po zamkniętych naradach Komisji Zakładowej przyjeżdżały do RKTS-u różne komisje kontrolne. Dopiero wówczas dyrektor pozwanego zakładu pracy oraz kierownik RKTS-u dowiadywali się, że Komisja Zakładowa wystosowała pisma, w których zarzuca kierownikowi niegospodarność, nienależyte zabezpieczenie zakładu oraz samowolne przenoszenie pracowników na inne stanowiska. O istnieniu nieprawidłowości Komisja Zakładowa nie zawiadamiała natomiast osób bezpośrednio zainteresowanych, czy też osób, które były władne do podjęcia decyzji zaradczych. W trakcie takich kontroli okazywało się, iż zarzuty stawiane przez Komisję Zakładową nie znajdują potwierdzenia, co stanowiło podłoże częstych konfliktów. Powód niejednokrotnie krytykował decyzje kierownika M. G. w sprawach, w których Komisja Zakładowa w ogóle nie była kompetentną do zajmowania

stanowiska, podważając w ten sposób jego autorytet. Często wymuszał wręcz na kierowniku zmianę jego decyzji zgodnie ze swoją wolą. Powód posunął się nawet do tego, iż zaczął szykanować poszczególnych pracowników oraz przeprowadzał wywiady środowiskowe w miejscu zamieszkania pracowników na okoliczność, czy należycie układają się ich stosunki rodzinne i sąsiedzkie. Powód groził kierownikowi RKTS-u zwolnieniem z pracy, publicznie nazywając go złodziejem. Kierowcy karetek otrzymali w Dziale Pomocy Doraźnej drugi pokój przeznaczony do odpoczynku. Powód "zarezerwował" go sobie do wyłącznego użytku Komisji Zakładowej. Podczas spotkań członków (trzech) zarządu Komisji Zakładowej, zajmowano się ocenianiem poszczególnych pracowników oraz typowaniem osób sobie nieprzychylnych do zwolnienia z pracy. Powód nigdy nie potrafił powiedzieć wprost co komu zarzuca, rozpuszczał natomiast plotki. Postępowanie powoda oraz całej Komisji Zakładowej powodowało, iż pracownicy nie mogąc zaakceptować takich metod działania występowali ze związku. Zarząd tej Komisji nie konsultował nigdy z członkami swoich decyzji i nie informował ich o podjętych działaniach; wszystkie decyzje były podejmowane arbitralnie przez zarząd, albo przez samego powoda. Powód postąpił samowolnie wysyłając pismo do dyrektora ZOZ, w którym w imieniu całej załogi wyraził zgodę na przejście RKTS; pracownicy o tym fakcie dowiedzieli się dopiero wówczas, gdy dyrektor ZOZ swoją odpowiedź zamieścił na tablicy ogłoszeń. Powód występował w obronie tylko tych pracowników, którzy popierali jego działalność jako Przewodniczącego Komisji Zakładowej. W stosunku do pozostałych pracowników zachowywał się arogancko, lekceważąco i ciągle straszył ich, że zostaną zwolnieni. Jego zachowanie doprowadziło do podziału pracowników na poszczególne grupy. Poprzez manipulowanie faktami, przekazywanie sprzecznych lub nieprawdziwych informacji powód skłócił wszystkich pracowników. W związku z tym w dniu 30 października 1993 r. pozwany przeprowadził ankietę, w której większość pracowników winą za powstałą sytuację obarczyła powoda i domagała się kategorycznie zwolnienia go z pracy.

Związki zawodowe powołane są do reprezentowania i obrony praw i interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (art. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują przy tym wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Reprezentacja i obrona praw i interesów zawodowych i socjalnych pracowników, przewidziana zwłaszcza w wymienionych przepisach, nie oznacza, iż na ich podstawie związki zawodowe są upoważnione do uczestnictwa w zarządzaniu zakładami pracy, czy też wręcz do przejmowania tego zarządzania. Ich udział w zarządzaniu i sposoby oraz formy jego realizacji wynikają z przepisów szczegółowych, które jednocześnie wyznaczają jego ramy. Względem na obronę praw i interesów pracowniczych nie może więc stanowić tytułu dla swobodnego, czy arbitralnego ingerowania zakładowych organizacji związkowych w sferę zarządzania zakładami pracy, w tym także w dziedzinę polityki kadrowej. Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie się powoda należy uznać, iż wykraczało ono poza ramy ustawowych, ogólnych kompetencji związków zawodowych, jak również w istotnym zakresie kolidowało z zadaniami zakładowej organizacji związkowej, wskazanymi zwłaszcza w art. 26-29 ustawy o związkach zawodowych.

Istotniejsze jest tu jednakże to, że działania powoda w wysokim stopniu utrudniały, a nawet wręcz uniemożliwiały wykonywanie podstawowych zadań i obowiązków

ciążących na zakładzie pracy jako jednostce organizacyjnej powołanej do realizacji określonych celów (w zakresie świadczenia usług), w tym zwłaszcza prowadzenia prawidłowej polityki kadrowej, skutecznego i sprawnego kierowania sprawami zakładowymi oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie zasad współzycia społecznego, a także harmonijnego współdziałania zespołu pracowniczego oraz lojalnej współpracy wszystkich członków załogi. Przez rozbicie i skłócenie załogi działalność powoda stanowiła poważne zagrożenie dla funkcjonowania całego zakładu pracy, a nawet podstaw jego egzystencji. Należy także ocenić, iż nie służyła ona interesom całej załogi (pracowników należących i nie należących do związku zawodowego - art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), skoro większość pracowników zakładu opowiedziała się za zwolnieniem powoda z pracy. W konflikcie wartości, jaki pojawia się na tle niniejszej sprawy, a mianowicie potrzeby zapewnienia niezależności i skuteczności działań związków zawodowych, czemu ma między innymi służyć ochrona działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, oraz zapewnieniem kierownictwu zakładu pracy warunków skutecznego, efektywnego oraz sprawnego nim kierowania i zarządzania, czego elementarną przesłanką jest właściwy klimat stosunków międzyludzkich w środowisku pracy, przy uwzględnieniu charakteru żądania powoda (przywrócenie do pracy), prymat należy przyznać tej drugiej wartości, zwłaszcza że zachowanie powoda wyraźnie przekraczało ramy upoważnień wyznaczonych przez przepisy ustawy o związkach zawodowych.

W tych warunkach trafnie więc Sąd Pracy sięgnął do art. 8 k.p. oceniając, że uwzględnienie prawa powoda do przywrócenia go do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sąd ten odwołał się przy tym w tym zakresie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, w której uznano, że sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Sąd Pracy trafnie uznał, że podobnej wykładni można dokonać w oparciu o art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. oraz dyspozycję art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 8 k.p., jeżeli wypowiedzenie było uzasadnione szczególnie nagannym zachowaniem pracownika - członka zarządu zakładowej organizacji związkowej - w zakresie obowiązków z art. 100 § 2 pkt 5 i 7 k.p. Pogląd ten podzielił Sąd rewizyjny, natomiast został on zakwestionowany w rewizji nadzwyczajnej.

Zastosowanie art. 8 k.p. na tle roszczeń z art. 45 k.p. nie jest wykluczone, gdyż ograniczenie takie nie wynika z treści regulacji dotyczących roszczeń w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy, jakkolwiek sięgnięcie na tle konkretnych stanów faktycznych do konstrukcji nadużycia prawa z uwagi na jej istotę musi mieć wyjątkowy charakter. Jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa należy uznać domaganie się przywrócenia do pracy jeżeli zachowanie pracownika - podejmowane nawet w ramach, czy w związku z działalnością związkową - stanowi zagrożenie dla podstaw funkcjonowania danego zakładu pracy i jego egzystencji, w tym także gdy jest to wynikiem doprowadzenia do szczególnie wysokiego wewnętrznego skonfliktowania załogi, zwłaszcza jeżeli towarzyszy temu podejmowanie akcji poza granicami ustawowych kompetencji przysługujących

zakładowej organizacji związkowej (przewodniczącemu jej zarządu). Celem roszczenia o przywrócenie do pracy (jego społeczno-gospodarczej roli) jest bowiem reintegracja pracownika ze środowiskiem pracy, ale przy założeniu, iż nie prowadzi on działalności, która jest sprzeczna z celami stosunku pracy, a więc przyczynami (interesami) leżącymi po stronie pracodawcy, jak i pracownika, dla których ustawodawca powołuje do życia tego typu stosunek. Jeżeli skorzystanie z prawa przywrócenia do pracy ma pozostawać w kolizji z tak rozumianym celem stosunku pracy, to za trafną należy uznać ocenę, iż żądanie realizacji tego prawa jest w takim przypadku sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Przy takim założeniu nie ma przy tym większego znaczenia stopień winy, jaki można przypisać zachowaniu pracownika, choć nie jest on zupełnie bez znaczenia dla ostatecznej oceny konkretnego stanu faktycznego. Ocena sprzeczności czynienia użytku z prawa z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem ma bowiem charakter obiektywny, w tym sensie, iż przepis art. 8 k.p. nie uzależnia jej od istnienia winy, a także od jej stopnia. Stąd też, nawet gdyby podzielić - czego jednakże Sąd Najwyższy nie przyjmuje - stanowisko wyrażone w rewizji nadzwyczajnej, iż w rozpoznawanej sprawie nie doszło do "drastycznego" naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda (w przeciwnym razie według rewidującego pozwany skorzystałby z art. 52 k.p.), to nie oznacza to jeszcze, że z tego powodu wyłączone miałyby być sięgnięcie do klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Na tle rozpoznawanego stanu faktycznego nie było przeszkód dla dokonania oceny zachowania powoda także z punktu widzenia drugiej klauzuli generalnej zawartej w przepisie art. 8 k.p., a mianowicie w aspekcie zgodności żądania powoda z zasadami współzycia społecznego. Inaczej bowiem niż w przypadku roszczeń przewidzianych w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w odniesieniu do analogicznych roszczeń z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę nie ustanowiono regulacji takiej jak w art. 62 k.p., która rozstrzyga problem kolizji między żądaniem przywrócenia do pracy (a także odszkodowania) a zasadami współzycia społecznego, nie obejmując jednocześnie przypadków uchybień polegających na braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tego też powodu w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1993 r., I PZP 40/93, powołując się na art. 8 k.p., pominięto odesłanie do zasad współzycia społecznego. Natomiast na tle roszczeń z art. 45 k.p. brak jest przeszkód, by dokonywać oceny ich zasadności nie tylko z perspektywy społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, lecz także w aspekcie zasad współzycia społecznego, gdyż w tym zakresie bez znaczenia są wnioski wyprowadzane z analizy art. 62 k.p.. Sąd Pracy słusznie ocenił, iż zachowanie powoda można i należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, w tym jako godzące w reguły lojalnej współpracy wszystkich członków załogi, których przestrzeganie należy jednocześnie do prawnych obowiązków pracownika (z mocy art. 100 § 2 pkt 7 k.p.), jak i do jego powinności moralnych. Naruszenie zaś zasad współzycia społecznego przez pracownika, ponieważ łączy się z oceną w płaszczyźnie reguł natury moralnej, może stanowić istotne uzasadnienie dla stwierdzenia, że z tego powodu żądanie przywrócenia do pracy jest także sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jakkolwiek nie może to oznaczać automatycznego przenoszenia oceny dotyczącej zachowania pracownika polegającego na naruszaniu jego obowiązków na sferę uprawnień pracowniczych i kwalifikowania

sposobu korzystania z przysługującego pracownikowi prawa (prawa przywrócenia do pracy) jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. W sytuacji jednakże, gdy powód skłócił załogę swojego zakładu pracy, łamiąc nie tylko normy prawne, ale i reguły o charakterze moralnym, jego powrót do zakładu pracy w wyniku orzeczenia o przywróceniu go do pracy byłby nie tylko nie do pogodzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, ale także pozostawałby w kolizji z zasadami współżycia społecznego. W każdym zaś razie należy stwierdzić, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Pracy mieściły się w granicy sędziowskiej swobody oceny dowodów (art. 233 k.p.c.), zaś uznanie, iż żądanie powoda przywrócenia go do pracy koliduje ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem jego prawa i z tego powodu jest ono nieuzasadnione, nie przekracza ram swobody wyznaczonych przez ustawodawcę dla dokonywania przez sądy kwalifikacji prawnej zdarzeń na podstawie klauzul generalnych zawartych w art. 8 k.p. i w art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====