



Sygn. akt II PK 184/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa W. S.
przeciwko V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 kwietnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 28 lutego 2013 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 6 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w L. przywrócił powoda W. S. do pracy u strony pozwanej w V. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz

zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.842 zł tytułem zwrotu uiszczzonego wpisu od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód W. S. był zatrudniony u strony pozwanej – V. od 15 lutego 1999 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pismem z 25 października 2010 r., pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w sprawie o sygn. akt IV P .../10 przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację strony pozwanej. W zakresie ochrony stosunku pracy powoda jako członka Ogólnopolskiego Związku Zawodowego [...], oba Sądy wskazały, że taka ochrona powoda nie obejmowała, tak z przyczyn formalnych, jak i z tego powodu, że W. S. nie prowadził na terenie zakładu pracy działań mających na celu obronę praw pracowniczych. Jego przynależność do związku związana była tylko z uzyskaniem ochrony trwałości stosunku pracy. Powód pismem z 30 grudnia 2011 r. zgłosił swoją gotowość do świadczenia pracy u strony pozwanej. Strona pozwana pismem z 5 stycznia 2012 r. wskazała, że zgłoszenie to przyjmuje do wiadomości. Jednocześnie wskazała, że stosunek pracy powoda zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego z 29 grudnia 2011 r. został reaktywowany. Podano również, że strona pozwana analizuje możliwość przyjęcia powoda do pracy, o czym zostanie poinformowany na piśmie. Za okres niewykonywania pracy przyznano powodowi wynagrodzenie. Pismem z 17 stycznia 2012 r. strona pozwana zwróciła się do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. OZZ w piśmie z 21 stycznia 2012 r. i 9 lutego 2012 r. nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, podając że przyczyna jest nieprawdziwa, ponieważ strona pozwana zwiększa zatrudnienie. Nadto wskazał, że powód podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, z uwagi na art. 34 ustawy o związkach zawodowych, powołując się na pismo oraz dane z 30 września 2011 r. oraz dalsze pisma składane do akt sądowych o sygn. IV P .../10 i V Pa .../11. Pismem z 10 lutego 2012 r. OZZ złożył wniosek o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy celem pełnienia funkcji w zarządzie związku na okres kadencji od 15 lutego do 22 listopada 2012 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dnia 23 lutego 2012 r. strona pozwana doręczyła powodowi pismo wypowiedające umowę o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy związaną z sytuacją ekonomiczną. Wskazała, że po zgłoszeniu przez powoda gotowości do pracy zwróciła się do Z. M. - kierownika ds. produkcji - o informację, czy ma zapotrzebowanie na pracowników w swoim dziale. Ten podał, że ma nadwyżkę pracowników i nie ma możliwości zatrudnienia powoda. Przed zgłoszeniem przez powoda gotowości do pracy w dziale, w którym dotychczas pracował powód (kierowanym przez Z. M.) było 248 etatów. Przyjęcie powoda do pracy, w drodze wykonania wyroku sądu pracy spowodowałoby zwiększenie liczby tych etatów do 249. „Likwidacja etatu” powoda spowodowała, że liczba etatów w tym dziale nadal pozostała na poziomie 248. Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana stale dąży do uzyskiwania lepszych wyników ekonomicznych, przez między innymi zwiększenie produktywności. Korzysta z pracy pracowników firmy W. Przy nadwyżkach zatrudnienia, strona pozwana ogranicza wykorzystanie pracowników firmy W., nie dokonywała zwolnień pracowników. Ewentualne ograniczenia etatów wiązały się z przesunięciami tych pracowników i wykorzystaniu ich przy innej pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był jedynym zwolnionym pracownikiem w okresie, w którym dokonano mu wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto wskazał, że Związek Zawodowy jest ogólnopolskim związkiem zawodowym o charakterze międzyzakładowej organizacji związkowej. Pismem z 4 sierpnia 2009 r. związek ten poinformował stronę pozwaną, iż jest ona objęta jego zakresem działania. Powód jest członkiem zarządu tego związku. Uchwałą z 11 września 2010 r. OZZ postanowił, że w okresie 4-letniej kadencji tj. - od 10 lipca 2010 r., ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 ustalonej w oparciu o art. 32 ust. 4 w związku z ust. 3 ustawy o związkach zawodowych objęty jest powód oraz 10 innych członków Związku wskazanych imiennie. Z uchwały tej wynika, iż OZZ [...] zrzesza łącznie 323 członków w 25 zakładach pracy. OZZ ma 116 członków czynnych zawodowo w E. Na dzień 1 lipca 2010 r. spółka ta zatrudniała 172 pracowników. Pismem z 31 grudnia 2011 r. OZZ złożyła do strony pozwanej pismo, w którym wskazała, że jest organizacją związkową o charakterze organizacji międzyzakładowej i w rozumieniu art. 241^{25a} jest reprezentatywna. Nadto wskazano, że według stanu na dzień 31 stycznia 2011 r. w V. liczba członków związku to 11 pracowników czynnych

zawodowo. Jednocześnie poinformowano, że związek ten zrzesza 329 członków, w tym 280 czynnych zawodowo u poszczególnych wskazanych w piśmie pracodawców. Pismem z 3 lutego 2012 r. skierowanym do prezesa zarządu strony pozwanej OZZ [...] wskazał, że w związku z przywróceniem powoda do pracy przypomina, że 31 lipca 2009 r. doręczono stronie pozwanej pismo OZZ z 29 lipca 2009 r., w którym poinformowano pracodawcę, że wskazano powoda W. S. (członka zarządu związku), jako podlegającego ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wskazano, że stan prawny w tym zakresie nie uległ zmianie. Jednocześnie z ostrożności ponownie poinformowano, że W. S. podlega ochronie związkowej, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co potwierdza przedłożona uchwała Zarządu OZZ [...] z 21 stycznia 2012 r. Od momentu wydania orzeczenia przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P .../10, powód nie angażował się w działalność związkową OZZ na terenie zakładu pracy. Związek ten nie podejmował żadnej działalności na terenie tego zakładu, za wyjątkiem wymiany korespondencji dotyczącej wskazania pracowników podlegających wzmożonej ochronie stosunku pracy. Związek, pomimo wskazania, że jego członkami jest 11 pracowników V., nie ujawnił ich.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Odnosząc się do kwestii formalnych związanych z dokonaniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że kwestia ochrony związkowej powoda została rozstrzygnięta na potrzeby postępowania w sprawie o sygn. IV P .../10. Sąd Rejonowy orzekając o przywróceniu powoda do pracy uznał, że powód nie był objęty ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, skoro zarząd związku nie przedłożył pracodawcy uchwały związku o objęciu powoda ochroną związkową. „Działalność” tego związku na terenie zakładu jest cicha i utajona, jeżeli chodzi o członków związku, związek nie prowadził żadnej innej statutowej, czy też wskazanej w ustawie o związkach zawodowych działalności na rzecz pracowników. Z tych względów Sąd pierwszej instancji przyjął uprzednią argumentację Sądu Rejonowego i Okręgowego, że z tych względów nie sposób uznać ochrony związkowej powoda. Sąd wskazał jednak, że zachowanie strony pozwanej polegające na dokonaniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę uznać należy za obejście przepisów prawa o

wykonywaniu prawomocnych wyroków sądów, a nadto nadużycie prawa podmiotowego przysługującego pracodawcy. Samo tylko oświadczenie pracodawcy o uznaniu stosunku pracy za reaktywowany, a jednocześnie zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez co pracownik pracy nie świadczy, skutkuje powstaniem fikcji dotyczącej wykonywania pracy. Strona pozwana od momentu zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy wyszła z założenia, że nie ma dla niego wolnego etatu i nie może go przywrócić do pracy na dotychczasowych warunkach, bo wiązałoby się to z koniecznością zwolnienia innego pracownika. Takie założenie strony pozwanej generowało jej kolejne kroki polegające na dokonaniu oceny powoda jako pracownika najmniej przydatnego do pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że ocena ta była dokonana niejako zaocznie, bo bez udziału powoda i bez możliwości odwołania się od niej. Co dziwne, wcześniejsze oceny powoda były prawidłowe. Nadto powód przez dłuższy czas nie świadczył pracy z powodu toczącego się sporu sądowego, nie miał zatem możliwości obniżenia standardów świadczonej pracy. W postępowaniu w sprawie IV P .../10 ustalono, że powód właściwie wypełniał obowiązki pracownicze i nie było podstaw dla uznania, że był złym pracownikiem. Na stanowisku tym świadczył pracę krótko, ponieważ dokonano uprzednio wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, przez co musiał przystosować się do nowych warunków pracy. Powyższe mogło zatem powodować, że nie przejawiał aktywności w składaniu wniosków racjonalizatorskich, co stanowiło zarzut podnoszony w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać również, że tylko liczba składanych wniosków jest istotna w oderwaniu od ich przydatności i możliwości wykorzystania. Uprzednio powód otrzymywał premie, zatem oceniany był pozytywnie. Obniżona ocena jego pracy ma w ocenie Sądu tylko jeden cel - przedstawienie powoda, jako pracownika gorszego i mniej zaangażowanego. Bez znaczenia był również fakt złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu wykonywania obowiązków w zarządzie OZZ [...]. Strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy, z czego wynika, że nie chciała dopuścić do sytuacji, aby powód świadczył pracę. W tej sytuacji nie można uznać, że pracodawca zwalniając powoda z tego obowiązku działa słusznie, a wniosek powoda, oceniać negatywnie.

Co do samej zaś likwidacji stanowiska pracy to była ona - zdaniem Sądu Rejonowego - pozorna. Strona pozwana wskazała na likwidację stanowiska pracy w celu obejścia przepisów dotyczących wykonalności prawomocnych wyroków. Niewykonanie wyroku nie może być uzasadnione brakiem możliwości zatrudnienia i nie może podlegać ochronie prawnej. Sąd Rejonowy zważył, że twierdzenia strony pozwanej i słuchanych świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną potwierdzają argumentację sądu, że likwidacja była związana z koniecznością przywrócenia powoda do pracy. Twierdzenia dotyczące dyskryminacji pracowników o większej przydatności były wskazane na potrzeby procesu dla zachowania obranej linii obrony i są, zdaniem Sądu pierwszej instancji, niezasadne. Strona pozwana zatrudniała w dziale powoda 248 pracowników i nadal tyłu zatrudnia. Nadto strona pozwana wykorzystywała pracowników W. i to tymi pracownikami dopasowywała potrzeby kadrowe do warunków ekonomiczno-produkcyjnych. Z zeznań świadków wynikało, że nie zwalniano pracowników strony pozwanej, nawet w wypadku, gdy była potrzeba ograniczeń zatrudniania w określonej grupie. Pracowników tych przesuwano na inne stanowiska w ramach zakładu pracy. Dążono zatem do nieprzywrócenia powoda do pracy przez likwidację etatu, co jednak nie mogło być poczytane inaczej jak obejście przepisów prawa.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że powód w żaden sposób nie był aktywny w sferze związkowej. To jego ojciec W. S., jako przewodniczący OZZ [...] przejawia taką działalność, która jednak w zakładzie strony pozwanej sprowadzała się tylko do ochrony stosunku pracy jego syna – W. S. Zatem mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę poczytać należy jako nieuzasadnione i zmierzające do obejścia przepisów prawa w zakresie wykonania prawomocnego wyroku Sądu. W tych okolicznościach Sąd przywrócił powoda do pracy na podstawie art. 45 § k.p.

Od powyższego rozstrzygnięcia wniosła apelację strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił, poniesionymi kosztami postępowania obciążył powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, jednak jego ocena powinna - zdaniem sądu odwoławczego - prowadzić do innych wniosków, aniżeli przyjęte przez Sąd pierwszej instancji. W pierwszej kolejności Sąd odwoławczy wskazał, że nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego oraz twierdzeń stron postępowania, że doszło do restytucji stosunku pracy powoda przez zgłoszenie przez niego oświadczenia o gotowości do pracy. Poza tym strona pozwana w piśmie z 5 stycznia 2012 r. wskazała, że przyjmuje do wiadomości zgłoszenie gotowości do pracy powoda i, że stosunek pracy zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego został reaktywowany, za okres niewykonywania pracy (w związku z analizowaniem możliwości przyjęcia powoda do pracy - o czym go poinformowano) przyznano mu wynagrodzenie. W świetle powyższego dokonane w następstwie tych czynności przez pracodawcę 23 lutego 2012 r. wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przeczy tezie o niewykonaniu wyroku Sądu Okręgowego i nieprzywróceniu pracownika do pracy. Założenie, iż restytucja stosunku pracy nie miała miejsca oznaczałoby, że pomiędzy stronami nie został nawiązany ponownie stosunek pracy, a zatem spór na tle tak ustalonego stanu faktycznego jest bezprzedmiotowy: powód nie byłby wówczas pracownikiem strony pozwanej, pomiędzy stronami nie istniałby stosunek prawny, który mógłby zostać wypowiedziany, a wypłacone powodowi tzw. wynagrodzenie przestoju powinno zostać zwrócone stronie pozwanej jako tzw. świadczenie nienależne.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu Rejonowego wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że powód nadużywając prawa do ochrony związkowej, nie może z niej korzystać. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko sądów wyrażone w poprzednich sporach pomiędzy stronami (tj. Sądu Rejonowego w L. z dnia 20 września 2010 r., sygn. akt IV P .../09, Sądu Okręgowego w L. z dnia 30 grudnia 2010 r., sygn. akt V Pa .../10, Sądu Rejonowego w L. z dnia 19 października 2011 r., sygn. akt IV P .../10 oraz Sądu Okręgowego w L. z dnia 29 grudnia 2011 r., sygn. akt V Pa .../11). Sytuacja dotycząca aktywności OZZ [...] i samego powoda, jako członka zarządu tego związku nie uległa zmianie w okresie od wydania przez Sąd Rejonowy wyroku przywracającego go do pracy. OZZ ponownie się uaktywnił w momencie zgłoszenia przez powoda gotowości do

podjęcia pracy, a aktywność ta sprowadzała się tylko i wyłącznie do wskazania i przypomnienia, że W. S. podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy z uwagi na pełnione funkcje w zarządzie związku. Na tym aktywność związku się zakończyła. Z ustaleń poczynionych w sprawie Sądu Rejonowego w L. (sygn. akt IV P .../09) wynika, że działalność związku u strony pozwanej była cicha, ukryta, o jego działalności nie wiedział ani pracodawca ani funkcjonujący u niego związek zawodowy „S”. Mając zatem na względzie, że powód w ramach przynależności związkowej nie podejmował żadnych działań w obronie, czy interesie pracowników, powoływanie się przez niego na formalną jedynie ochronę związkową na podstawie art. 32 w związku z art. 34 ustawy o związkach zawodowych należało ocenić zdaniem Sądu odwoławczego jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności ze względami moralnymi nadużycie prawa i uznać, że powód w tym zakresie nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Skoro zatem doszło do restytucji stosunku pracy z powodem w wykonaniu prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego przywracającego go do pracy oraz nie ma podstaw do powoływania się przez W. S. na ochronę, o której mowa w ustawie o związkach zawodowych (art. 32 ust. 1) należało w ocenie Sądu Okręgowego uznać, że pracodawca mógł wypowiedzieć mu umowę o pracę, co z kolei oznacza konieczność oceny zasadności tego wypowiedzenia pod kątem przesłanek, o których mowa w przepisie art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a przyczyna wskazana w treści pisma z 23 lutego 2012 r. była prawdziwa i konkretna. Pracodawca w sposób rzetelny dokonał analizy mającej na celu wytypowanie osoby do zwolnienia, mając na względzie kryteria wskazane w uzasadnieniu pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę. Podkreślił, że dokonana ocena miała charakter kompleksowy. W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana w toku procesu wykazała istnienie dwóch niezależnych od siebie okoliczności, które miały miejsce po przywróceniu powoda do pracy. Są to: brak pracy, którą można by powierzyć powodowi oraz sposób doboru pracownika, którego potencjalnie miałyby dotknąć skutki likwidacji stanowiska pracy. Pracodawca wykazał, jaki charakter miało przywrócenie powoda do pracy, jak przebiegał proces decyzyjny, a w jego konsekwencji, jak wytypowano pracownika,

któremu wypowiedziano umowę o pracę. Zdaniem Sądu powód nie wykazał pozorności likwidacji stanowiska, na którym mógłby być zatrudniony. Nie udowodnił, że pracodawca zatrudnił inną osobę na zlikwidowanym stanowisku, by w tym zakresie prowadził postępowanie rekrutacyjne na dziale montażu końcowego lub przekazał obowiązki powoda innemu pracownikom.

Mając na względzie zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy uznał, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa i konkretna, a zatem powodowi nie przysługują roszczenia w oparciu o art. 45 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Powód zarzucił wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie prawa materialnego - art. 8 k.p. w związku z art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych w bezpośrednim związku z art. 52 k.p. polegające na stwierdzeniu, że charakter działalności organizacji związkowej może skutkować przyjęciem, że powoływanie się na ochronę związkową, jaka przysługuje pracownikowi w związku z działalnością związkową jest niezgodne z istotą i celem ochrony związkowej oraz że jest nadużyciem wolności związkowej przez czynienie ze swego prawa użytku, sprzecznego ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego i jako takie nadużycie prawa podmiotowego prawo to nie korzysta z ochrony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. Skarżący nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania, a zatem możliwa i konieczna jest ocena zarzutów naruszenia prawa materialnego. Przy tej

ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Oznacza to, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z 19 maja 2011 r., I PK 264/10, LEX nr 896462).

W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie „art. 8 kp w związku z art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku w bezpośrednim związku z art. 52 kp”. Jak jednak wynika z niekwestionowanych ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, powód został zwolniony z pracy za wypowiedzeniem. Sąd Okręgowy uznał, że powodowi nie przysługiwało prawo podmiotowe do przywrócenia do pracy ze względu na naruszenie ochrony wynikającej z art. 34 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz.U. 2001 Nr 79, poz. 854 ze zm.), ponieważ takie żądanie stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Następnie Sąd Okręgowy dokonał oceny zasadności wypowiedzenia w świetle art. 45 § 1 k.p., uznając że było ono uzasadnione. Wynika stąd, że Sąd Okręgowy uznał, że żądanie przywrócenia do pracy wiązało się z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem i to właśnie żądanie uznał za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ze względu na czynienie z niego użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego nie odnosi się do jakiegokolwiek nadużycia prawa, lecz do nadużycia konkretnego prawa podmiotowego. W niniejszej sprawie ewentualne nadużycie mogło dotyczyć jedynie nadużycia prawa do przywrócenia do pracy związanego z zarzucanym przez powoda bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Tymczasem w skardze zarzucono naruszenie art. 8 w związku z art. 32 § 1 z.z. i art. 52 k.p., dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie w związku z art. 45 § 1 k.p. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu, związanemu jak wskazano granicami

podstaw skargi kasacyjnej, dokonanie oceny prawidłowości uznania przez Sąd Okręgowy, że żądanie powoda przywrócenia go do pracy w związku z twierdzonym przez niego bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, stanowiło nadużycie prawa. Poza tym, w świetle ustaleń faktycznych powód był członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej. W tej sytuacji konieczne było powołanie w podstawie skargi nie tylko art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych, który dotyczy zakładowej organizacji związkowej, lecz także art. 34 ust. 1 tej ustawy, który pozwala zastosować normę z art. 32 ust. 1 do międzyzakładowej organizacji związkowej, czego pełnomocnik skarżącego również nie uczynił.

Brak zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. uniemożliwia Sądowi Najwyższemu także ocenę prawidłowości uznania przez Sąd drugiej instancji, że przedmiotowe wypowiedzenie było uzasadnione w sytuacji, gdy strona pozwana de facto uniemożliwiła powodowi ponowne zatrudnienie pomimo, iż został on prawomocnie do niej przywrócony.

Wobec powyższego, ze względu na wskazane wyżej wadliwe sformułowanie podstaw skargi przez pełnomocnika skarżącego, uniemożliwiający rozpoznanie istoty sprawy, rozpoznawana skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 102 k.p.c.