

**Wyrok z dnia 18 listopada 1999 r.**

**I PKN 370/99**

**Pracownik odmawiający wykonania sprzecznego z art. 42 § 4 KP polecenia kierującego go do innej pracy nie uchybia obowiązкови pracowniczemu i umowa o pracę nie może być z nim rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Gabrieli M. przeciwko „E.” Spółce Akcyjnej z siedzibą w C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 12 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

W imieniu pozwanej „E.” S.A. w C. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 12 marca 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Trzciance z dnia 28 lipca 1998 r. [...].

Powódka Gabriela M. wniosła powództwo przeciwko „E.” S.A. w C., domagając się przywrócenia jej do pracy na stanowisku pielęgniarki w przychodni zakładowej oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także – w uzasadnieniu pozwu – zasądzenia odszkodowania w kwocie 4.700 zł. Według niej strona pozwana wbrew prawomocnemu wyrokowi sądowemu nie przywróciła jej do pracy na poprzednim stanowisku, a w zamian zaoferowała jej pracę niezgodną z jej kwalifikacjami, do której miała ona przy tym „przeciwskazania zdrowotne”. Ponieważ odmówiła świadczenia tej pracy strona pozwana rozwiązała z nią

stosunek pracy. W dniu 23 czerwca 1998 r. powódka rozszerzyła powództwo o zapłatę do kwoty 20.055 zł. Sprawę o zapłatę tej kwoty Sąd Pracy wyłączył do odrębnego rozpoznania i przekazał w tym zakresie Sądowi Wojewódzkiemu w Poznaniu jako właściwemu rzeczowo i miejscowo. Na rozprawie w dniu 19 lutego 1997 r. powódka cofnęła pozew w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 4.700 zł tytułem odszkodowania, a pozwany wyraził na to zgodę. Sąd Pracy przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach.

W związku z pierwszym rozwiązaniem umowy o pracę wyrokiem z dnia 12 kwietnia 1996 r. Sąd Pracy przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zajmowanym stanowisku. Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 27 września 1996 r. W dniu 30 września 1996 r. powódka stawiała się do pracy, aby świadczyć pracę na stanowisku pielęgniarki w przychodni zakładowej u strony pozwanej (na stanowisku, na które została przywrócona wyrokiem sądowym). W dniu 1 października 1996 r. otrzymała od prezesa zarządu pozwanej spółki pismo informujące ją, że z dniem 2 października 1996 r. została przeniesiona do pracy w Dziale Głównego Technologa na stanowisku laboranta na dotychczasowych warunkach płacowych na okres 3 miesięcy. Do jej obowiązków miało należeć prowadzenie analiz laboratoryjnych wybranych surowców zasadowych, kontrola surowców zasadowych w układzie dobowym, obliczanie i wykonywanie zestawień, współuczestniczenie w wykonywanych przez dział próbach technologicznych oraz zastępowanie laborantek kontroli międzyoperacyjnej na pierwszej zmianie, podczas ich nieobecności. W dniu 1 października 1996 r. lekarz zakładowy strony pozwanej wydał zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, iż powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku laboranta w Dziale Głównego Technologa pod warunkiem, że praca będzie wykonywana na jedną zmianę. Jedynym „przeciwwskazaniem” jest praca w pozycji stojącej. Zaświadczenie powyższe zostało podpisane przez Zbigniewa K. (lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych). W dniu 2 października 1996 r. ten sam lekarz, wydał zaświadczenie, w którym uznał powódkę za niezdolną do wykonywania pracy na stanowisku laboranta w Dziale Głównego Technologa w systemie pracy jednozmianowej wobec przeciwwskazań zdrowotnych. W dniu 1 października 1996 r. powódka na piśmie zwróciła się do zarządu pozwanej spółki żądając wykonania wyroku przywracającego ją do pracy na stanowisku pielęgniarki w przychodni zakładowej. W dniu 2 października 1996 r. główny technolog pozwanej spółki poinformował zarząd, iż powódka nie podjęła pracy w jego dziale, wobec czego pismem z dnia 4

października 1996 r. strona pozwana zawiadomiła zarząd NSZZ „Solidarność 80”, iż zamierza z powódką rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Bezpośrednią przyczyną miało być niewykonanie polecenia prezesa zarządu zobowiązującego powódkę do podjęcia pracy na stanowisku laborantki. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność 80” sprzeciwiła się rozwiązaniu z powódką umowy o pracę uzasadniając to stanowisko między innymi tym, że powódka jako członek komisji rewizyjnej związku nadal objęta jest szczególną ochroną z uwagi na pełnioną funkcję. Pomimo sprzeciwu zakładowej organizacji związkowej zarząd strony pozwanej w dniu 9 października 1996 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując niewykonanie polecenia z dnia 1 października 1996 r. Na stanowisku pielęgniarki w przychodni zakładowej nadal jest zatrudniona posiadająca równorzędne z powódką kwalifikacje zawodowe Emilia O., która przejęła obowiązki wykonywane dotąd przez powódkę. Powyższy stan faktyczny Sąd Pracy ustalił na podstawie zeznań świadków, powódki, prezesa zarządu pozwanej spółki i dokumentów zgromadzonych w sprawie. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Pracy uznał, iż w sprawie znajduje zastosowanie art. 56 § 1 i § 2 KP. Uprzednio, tj. na mocy wyroku z dnia 12 kwietnia 1996 r., powódka została już przywrócona do pracy u strony pozwanej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca zobowiązany jest zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń. Niedopuszczalne jest przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane. Strona pozwana powinna więc wykonać wyrok Sądu Pracy z dnia 12 kwietnia 1996 r. w ten sposób, aby umożliwić powódce świadczenie pracy na stanowisku pielęgniarki w przychodni zakładowej. Powyższego obowiązku pozwana Spółka nie wykonała, przez co – zdaniem Sądu Pracy – naruszyła normę zawartą w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 231 ze zm.) oraz art. 42 § 4 KP. Sąd Pracy uznał, że w pozwanej spółce nie istniała taka sytuacja, która czyniłaby dalsze zatrudnianie powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku niemożliwym, gdyż jej dotychczasowe funkcje sprawuje E.O., posiadająca zbliżone kwalifikacje do kwalifikacji powódki. Strona pozwana naruszyła art. 42 § 4 KP w ten sposób, że powierzyła powódce pracę niezgodną z jej kwalifikacjami oraz przez to, że nie wskazała z jakich uspra-

wiedliwionych potrzeb pracodawcy wynika konieczność powierzenia powódce innej pracy. Ponadto Sąd Pracy wskazał, że wniosek dowodowy strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza neurologa podlegał oddaleniu, gdyż nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Pracy nie badał też niezgodności wynikającej z dwóch zaświadczeń lekarskich, gdyż to również nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy wobec tego, że pozwany naruszył inne przepisy uzasadniające przywrócenie powódki do pracy. Powódka bowiem nie naruszyła w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 KP), gdyż jej odmowa świadczenia pracy na stanowisku laborantki była uzasadniona prawnie, a jej działanie nie spowodowało żadnej szkody po stronie pozwanej Spółki. Ponadto w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowania art. 8 KP, gdyż powódka w niczym nie uchybiła obowiązkowi pracowniczemu. Zaistniał wprawdzie konflikt między związkiem zawodowym, a pracodawcą, jednakże nie rozstrzyga to o niecelowości przywrócenia powódki do pracy (art. 56 § 2 KP).

Uznając apelację strony pozwanej za bezzasadną, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności przyjął, że Sąd Pracy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, poparte zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, który został oceniony zgodnie z zasadami prawa procesowego i doświadczenia życiowego oraz z regułami logicznego wnioskowania. Zgodnie z art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie zaś z § 2 tegoż artykułu przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę dopuścił się naruszenia przepisów art. 42 § 4 KP, art. 52 KP i art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Naruszenie art. 42 § 4 KP polegało na tym, że dokonano powierzenia powódce innej pracy, mimo że nie zostały spełnione przesłanki stosowania tego przepisu. Powierzona powódce praca nie była zgodna z jej kwalifikacjami. To, że powódka posiadała wykształcenie medyczne nie wystarczy do przyjęcia, że powierzona jej praca odpowiadała jej kwalifikacjom, zwłaszcza, że laboratorium, w którym miała pracować, było laboratorium przemysłowym (w którym bada się materiały związane z produkcją płyt pilśniowych), a nie laboratorium medycznym. Powierzenie powódce pracy w trybie art. 42 § 4 KP nie było uzasadnione potrzebami pracodawcy. Pozwany podniósł, że musiał powierzyć powódce tę

pracę na okres 3 miesięcy, gdyż w tym czasie musiał stworzyć dla niej stanowisko pracy, które uprzednio zlikwidował. To uzasadnienie jednak nie jest wystarczające, gdyż pozwany już w toku pierwszego procesu o przywrócenie powódki do pracy powinien był liczyć się z tym, że powódka zostanie przywrócona do pracy i z tego względu nie powinien był likwidować jej stanowiska pracy. Ponadto zlikwidowanie stanowiska pracy powódki nastąpiło przez połączenie dwóch stanowisk i powierzenie obowiązków dotychczas wykonywanych przez powódkę E.O. Nieuzasadnione jest więc twierdzenie strony pozwanej, że potrzebowała aż trzech miesięcy, aby przywrócić dotychczasową organizację stanowisk pracy, bowiem wystarczyłoby, że powódka przejęłaby od E.O. te obowiązki, które sama dotychczas wykonywała. Nadto po zwolnieniu powódki E.O. musiała korzystać z pomocy osób trzecich przy wykonywaniu swej pracy. Oprócz tego powódka przedstawiła zaświadczenie lekarskiego, że nie jest zdolna do wykonywania powierzonej jej pracy. W niniejszej sprawie przedstawione zostały dwa zaświadczenia, które tylko pozornie są ze sobą sprzeczne. W jednym z nich lekarz stwierdził niezdolność powódki do powierzonej jej pracy, a w drugim uznał, że jest zdolna do jej wykonywania, o ile będzie to praca siedząca i jednozmianowa. To więc, że powierzona jej praca miała być (choćby częściowo) pracą stojącą, a przy tym zorganizowaną w systemie wielozmianowym, spowodowało, że powódka faktycznie nie była zdolna do jej wykonywania. Powierzenie więc powódce pracy w trybie art. 42 § 4 KP było niezasadne i słusznie odmówiła ona świadczenia tej pracy jako niezgodnej z jej kwalifikacjami oraz z jej stanem zdrowia, a przy tym nieuzasadnionej potrzebami pracodawcy.

W ocenie Sądu drugiej instancji trafne jest także stanowisko, że doszło do naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych, bo strona pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 52 KP bez zgody wymaganej przez ten przepis. Sprzeciw związku zawodowego nie był jedynie formalny, gdyż merytorycznie uzasadniał on swoje stanowisko, wskazując, że powierzona powódce praca była niezgodna z jej kwalifikacjami [...]. „Dlatego też uznać należy, że związek zawodowy nie nadużył w tym przypadku swojego prawa i nie postępowania sprzecznie z zasadami współżycia społecznego”. „Pozwany przy tym powołuje się na art. 8 KP twierząc, że działający na jego terenie związek zawodowy „Solidarność 80” wykorzystuje przepisy prawa do ochrony swych członków przed rozwiązaniem stosunku pracy, jednakże twierdzenia pozwanego w tym zakresie należało uznać za gołosłowne i nie poparte żadnymi dowodami, podczas gdy ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pozwanym (art. 6

KC)”. Pracodawca naruszył także przepis art. 52 KP. Bezzasadnie przyjął on bowiem, że powódka naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Powódka działała w granicach przysługujących jej praw, „a jej odmowa świadczenia pracy była uzasadniona wobec faktu, że pracodawca odmówił de facto realizacji obowiązku nałożonego nań wyrokiem Sądu w poprzedniej sprawie, a polegającego na przywróceniu powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku. Pozwany sam naruszył prawo i zasady współżycia społecznego. Nie może zaś powoływać się na zasady współżycia społecznego ten, kto sam te zasady naruszył”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie uznał za uzasadnione skorzystanie z możliwości przewidzianej w art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP, tj. zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Przywrócenie do pracy w niniejszej sprawie uznać należy za możliwe i celowe. Stanowisko pracy powódki, zgodnie z dokumentem załączonym do apelacji, miało zostać przejęte w trybie art. 23<sup>1</sup> KP, w związku z czym nowy pracodawca stałby się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy i odpowiadałby solidarnie za zobowiązania zaciągnięte przez stronę pozwaną. Z dokumentów przedstawionych na rozprawie (porozumienie z 7 listopada 1998 r. i wnioski z 22 grudnia 1998 r.) wynika, że Zbigniew K. odstąpił od umowy, a pozwany wystąpił z wnioskiem o wykreślenie przychodni zakładowej z rejestru. „Należy jednak zauważyć, że wniosek ten nie jest jeszcze rozpatrzony, więc stanowisko pracy powódki w chwili orzekania jeszcze istnieje, a Sąd orzeka na podstawie materiału istniejącego w chwili orzekania. Dlatego też decyzję pozwanego o zlikwidowaniu obsługi medycznej w zakładzie należało uznać za jedynie projekt likwidacji stanowiska pracy powódki i pomimo to przywrócić ją do pracy”.

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 8 KP „przez jego niewłaściwe zastosowanie”, art. 42 § 4 KP „przez przyjęcie, że powódka podlegała ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych w sytuacji, gdy pracodawca nie dokonuje wypowiedzenia zmieniającego, oraz przez przyjęcie, że pracownik ma prawo dowolnie oceniać polecenia przełożonego” oraz art. 56 § 2 KP przez przyjęcie, że u pozwanego nie doszło do likwidacji „służby zdrowia”. Oprócz tego skarga kasacyjna zarzuca, iż doszło do naruszenia art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Nie zawiera ona zarzutów naruszenia prawa procesowego (poza art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC, który jednakże nie dotyczy zagadnienia dokonywania przez sąd ustaleń faktycznych), a to oznacza, iż dla Sądu Najwyższego miarodajny jest ten stan faktyczny (i to tak jak został on ustalony), który stał się podstawą wydania zaskarżonego kasacją wyroku. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), które wyznaczone są w szczególności przez sposób ujęcia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). W konsekwencji tego bezzasadne są zarzuty naruszenia wymienionych w kasacji przepisów prawa materialnego (a także art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC), gdyż zasadniczo oparte one zostały – co wynika z jej uzasadnienia – na twierdzeniach dotyczących określonych faktów, które nie stanowiły składników faktycznej podstawy rozstrzygnięcia przyjętej przez Sąd drugiej instancji. W szczególności z ustaleń tego Sądu – a są one miarodajne dla Sądu Najwyższego między innymi (i niejako w pierwszej kolejności), z uwagi na brak skutecznego ich zakwestionowania przez odwołanie się w kasacji do naruszeń przepisów postępowania – nie wynika, że związek zawodowy prowadził destrukcyjną działalność oraz powstał – jak twierdzi się w uzasadnieniu kasacji – „tylko w celu uzyskania szczególnej trwałości stosunku pracy”. Podobnie ma się rzecz z twierdzeniami uzasadnienia kasacji dotyczącymi – według jej słów – faktycznej likwidacji Zakładowej Służby Zdrowia. Między innymi z tego względu, iż brak jest w tym zakresie odpowiednich zarzutów natury procesowej, twierdzenia te muszą być uznane za gołosłowne i dlatego nie mogą stanowić podstawy (nie mogą być brane pod uwagę) oceny dotyczącej tego, czy wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego (a także art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC) zostały prawidłowo zastosowane.

W kasacji zarzucono, że w zaskarżonym wyroku naruszony został art. 42 § 4 KP „przez przyjęcie, że powódka podlega ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych”. Jest to zarzut bezzasadny, gdyż Sąd drugiej instancji nie przyjął wcale założenia, że stosując art. 42 § 4 KP strona pozwana naruszyła art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Uznał bowiem, że naruszenie tego przepisu nie polegało na tym, iż bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 42 § 4 KP pracodawca skierował powódkę do innej pracy lecz, że rozwiązując z nią umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP dokonał tego nie mając na to zgody tego zarządu. Naruszenie art. 42 § 4 KP kasacja upatruje także w „przyjęciu, że pracownik ma prawo dowolnie oceniać polecenie przełożonego”. W świetle ustaleń faktycznych

przyjętych w zaskarżonym wyroku zasadne jest twierdzenie, że strona pozwana naruszyła art. 42 § 4 KP, a wobec tego pracodawca nie miał prawa do wydania powódce polecenia (skierowania do innej pracy), które jej wydał, i w konsekwencji nie ma podstaw dla poglądu, że „dowolnie” oceniła ona polecenie przełożonego. Władza pracodawcy wydawania poleceń pracownikom nie ma bowiem charakteru absolutnego, co między innymi oznacza, że pracownik może odmówić wykonania polecenia, które wykracza poza ramy przyznanego pracodawcy prawa i wcale w takim wypadku pracownik nie dokonuje „dowolnej oceny”. W świetle ustaleń faktycznych sprawy strona pozwana naruszyła przy tym przepis art. 42 § 4 KP w sposób wieloraki, a mianowicie skierowała powódkę do innej pracy mimo, iż brak było po jej stronie uzasadnionych potrzeb, była to praca, która nie odpowiadała kwalifikacjom powódki, a ponadto skierowanie jej do tej pracy było niedopuszczalne z uwagi na stan jej zdrowia. Słusznie więc w tym stanie rzeczy Sąd drugiej instancji uznał, że powódka miała podstawy, by odmówić wykonania polecenia kierującego ją do innej pracy, a tym samym nie naruszyła swoich obowiązków (powinności wykonywania poleceń dotyczących pracy, które nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę). Tym samym też zwolnienie jej z pracy z tego powodu, iż odmówiła wykonania polecenia pracodawcy stanowi naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pracownik, który odmawia wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę z naruszeniem prawa (art. 42 § 4 KP) nie narusza obowiązku pracowniczego i wobec tego nie dopuszcza się czynu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 KP. Niezależnie od tego warto zaznaczyć, że nie zawsze odmowa wykonania polecenia, nawet gdy mieści się ono w granicach przysługującego pracodawcy prawa, może być automatycznie kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż z okoliczności sprawy może wynikać, że uchybienie obowiązkowi nie musi zasługiwać na uznanie go za „ciężkie”, w szczególności zaś za naruszenie popełnione z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie niezwłocznym strona pozwana naruszyła dwa przepisy, a mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 KP, gdyż powódka nie naruszyła swoich obowiązków (a tym bardziej nie naruszyła obowiązków w sposób ciężki), oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych, bo rozwiązanie nastąpiło bez wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W tych warunkach – uwzględniając jeszcze to, że strona pozwana w istocie podjęła bezprawne działania zmierzające do uchylenia się od wykonania obowiązku orzeczonego przez Sąd

Pracy przywrócenia powódki do pracy – za niezrozumiały musi być uznany jej zarzut, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 8 KP. Słusznie Sąd drugiej instancji zwraca uwagę, że to strona pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego, a wobec tego nie powinna powoływać się na – ewentualne – naruszenie ich przez powódkę. Jeżeli pracodawca rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, naruszając więcej niż jeden przepis dotyczący tej czynności prawnej, a zwłaszcza jeżeli brak jest merytorycznej podstawy (wymaganej przez prawo przyczyny) dla rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to jest to okoliczność, która ogranicza możliwość zastosowania art. 8 KP na jego korzyść. Stosowanie tego przepisu ma przy tym charakter zupełnie wyjątkowy, co oznacza, że ten kto się do niego odwołuje musi w sposób jednoznaczny i przekonujący wykazać, iż w konkretnym przypadku czynienie użytku z prawa przez dany podmiot jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. W kasacji nie podano nawet, czy żądanie przez powódkę przywrócenia jej do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, czy też z zasadami współżycia społecznego, nie mówiąc już o tym, iż nie wskazano o jakie ewentualnie zasady współżycia społecznego mogłoby w rozważanym wypadku chodzić. W jej uzasadnieniu prezentowane jest przy tym w sposób pośredni stanowisko, że nadużycie prawa (art. 8 KP) odnosić należy wprost do zachowania się zarządu związku zawodowego, a nie do dochodzącego swych praw pracownika, co oparte jest na jawnym nieporozumieniu. W ogólności powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że również zarzut naruszenia art. 8 KP jest bezpodstawny i to zarówno ze względu na okoliczności natury merytorycznej, jak i formalnej (sposobu jego przedstawiania i uzasadnienia w kasacji).

Zarzut naruszenia art. 56 § 2 KP połączony został z twierdzeniem, że u pozwanego doszło do likwidacji „służby zdrowia”. Wskazany przepis odsyła do art. 45 § 2 i 3 KP, przy czym z art. 45 § 3 KP wynika, że możliwość orzeczenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, o której mowa w art. 45 § 2 KP, zasadniczo nie dotyczy pracowników korzystających ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, w tym osób wymienionych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych (chyba że dochodzi do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy). Przepis art. 45 § 2 KP, a więc zasądzenie odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy, w wypadku pracowników wymienionych w art. 45 § 3 KP, może mieć zastosowanie tylko w razie likwidacji pracodawcy, a nie jego zakładu pracy, czy części zakładu pracy. Stąd też powoływanie się kasacji w związku z art.

56 § 2 KP na „likwidację służby zdrowia”, a w istocie na likwidację przychodni zakładowej, jest chybione, bo nawet, gdyby ona miała miejsce, to i tak Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP nie mógłby – wbrew woli powódki – orzec na jej rzecz odszkodowanie w miejsce przywrócenia jej do pracy, bo należy ona do grupy pracowników korzystających ze szczególnej ochrony, a strona pozwana jako pracodawca nie uległa likwidacji (nie jest likwidowana). W związku z kwestią wykładni art. 45 § 2 i 3 KP (art. 56 § 2 KP) dodać należy, że brak jest konsekwencji w wywodach na ten temat w uzasadnieniu wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd ten bowiem, z jednej strony, przyjmuje, że w rozpoznawanej sprawie zastosowanie w ogóle art. 45 § 2 KP byłoby możliwe, ale ewentualność taką odrzuca, gdyż uważa, że przywrócenie do pracy powódki jest możliwe i celowe. Z drugiej jednakże strony, odwołuje się on także („ponadto”) do art. 45 § 3 KP, akcentując, że art. 45 § 2 KP nie stosuje się do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Nie oznacza to jednakże, że rację ma kasacja gdy wskazuje, że doszło do naruszenia art. 56 § 2 KP, gdyż przepis ten ze wskazanych wyżej powodów nie został pogwałcony.

Również zarzut naruszenia art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC jest bezzasadny. Przepis ten przewiduje, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W świetle ustaleń faktycznych sprawy, które nie zostały skutecznie zakwestionowane w kasacji, nie ma podstaw, by twierdzić, że wybrane przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy okazało się nieuzasadnione. Ponadto z uwagi na procesowy charakter (a w każdym razie „procesowe miejsce”) przepisu art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC, nie może być on inaczej pojmowany niż wynika to z regulacji materialnoprawnych, to jest z przepisów art. 45 § 2 i 3 KP (art. 56 § 2 KP) oraz art. 8 KP. Innymi słowy „o okazaniu się”, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC można mówić tylko w tych przypadkach, w których roszczenie takie nie może być uwzględnione z uwagi na brzmienie art. 45 § 2 i 3 KP (art. 56 § 2 KP) oraz art. 8 KP. Ponieważ zaś w świetle tych przepisów brak jest podstaw do kwestionowania żądania powódki przywrócenia jej do pracy, to tym samym brak jest także uzasadnienia, by kwestionować je na mocy art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====