



Sygn. akt II PK 180/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa K. R.
przeciwko Sądowi Okręgowemu w W.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 4 marca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo K. R.
przeciwko Sądowi Okręgowemu o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały
czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Sądzie od dnia 15 maja 2006 r. na podstawie kolejnych umów o pracę, w tym od dnia 1 stycznia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 9 maja 2006 r. powódka przy wypełnianiu ankiety personalnej wskazała, że nie była karana, ani nie było przeciwko niej prowadzone postępowanie karne sądowe. Początkowo powódka pracowała na stanowisku referenta stażysty, a od dnia 18 lipca 2008 r. została przeniesiona na stanowisko protokolanta stażysty. Wyrokiem z dnia 18 maja 2009 r. Sąd Rejonowy w M. skazał powódkę za popełnienie przez nią w dniu 1 stycznia 2006 r. przestępstwa z art. 217 k.k. polegającego na naruszeniu nietykalności cielesnej M. D. i wymierzył jej karę grzywny. W październiku 2009 r. powódka zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim z dnia 26 listopada 2009 r. W dniu 10 listopada 2009 r. pracodawca przekazał powódce oświadczenie rozwiązujące z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 ze zm.) w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. ze względu na wystąpienie okoliczności przewidzianych w art. 3a ust. 1 w związku z art. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym przez nią stanowisku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano prawomocne skazanie powódki wyrokiem karnym z dnia 18 maja 2009 r.

Przy takich okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo jest bezzasadne. Mając na względzie, że spór między stronami dotyczył interpretacji przepisu 12 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury Sąd zastosował wykładnię *a maiori ad minus tego* przepisu i przyjął, że skoro osoba skazana za przestępstwo nie może zostać przyjęta na staż urzędniczy, to nie może ona również kontynuować tego stażu w przypadku, kiedy skazanie nastąpiło w trakcie jego odbywania. Zatem w takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajduje art. 12 ust. 1 powyższej ustawy nakazujący pracodawcy rozwiązanie umowy z urzędnikiem, który został prawomocnie skazany.

Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 31 maja 2012 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku. Sąd Okręgowy uznał za słuszne zastosowanie wykładni *a maiori ad minus* przez Sąd pierwszej

instancji oraz wskazał, że na ocenę prawidłowości rozwiązania stosunku pracy nie ma wpływu okoliczność, że do popełnienia czynu zabronionego doszło przed nawiązaniem stosunku pracy. Utrata przez powódkę w toku zatrudnienia przesłanek niezbędnych do przyjęcia jej do pracy na staż urzędniczy uzasadniała rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego powódka podniosła naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. oraz z art. 3a ustawy o pracownikach sądów i prokuratury zarzucając, że przestępstwo, za które została skazana, nie zostało przez nią popełnione w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, a tym samym nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 24 czerwca 2013 r. (II PK 315/12) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku osoby odbywającej staż urzędniczy w sądzie podstawy prawnej rozwiązania z nią stosunku pracy nie może stanowić art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, który ma zastosowanie jedynie od osób legitymujących się statusem urzędniczym, którego niewątpliwie powódka nie posiadała. Sąd Najwyższy wskazał, iż wykładnia *a maiori ad minus*, oparta na odpowiednim zastosowaniu art. 12 ust. 1 ustawy o urzędnikach sądów i prokuratury, którą przyjęły Sądy obu instancji orzekające w sprawie była nietrafna, gdyż rozwiązanie stosunku pracy z osobą odbywającą staż urzędniczy możliwe jest jedynie w oparciu o reguły ogólne wyznaczone w art. 52 i 53 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego ewentualnie można by rozważyć, czy prawomocne skazanie powódki w okresie odbywania przez nią stażu urzędniczego za czyn popełniony przez podjęciem zatrudnienia, mogło być - w kontekście rygorów selekcyjnych, jakie pragmatyka nakłada na osoby zatrudnione w sferze publicznej - zakwalifikowane jako „zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Istnieje bowiem związek między posiadaniem określonych cech (rygorów selekcyjnych)

pracownika zatrudnionego w sferze publicznej i ich utratą a możliwością nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 4 marca 2014 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając od pozwanego Sądu Okręgowego na rzecz powódki K. R. odszkodowanie w kwocie 6.750 zł w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 1), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2) i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 257 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 3).

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że w sprawie zostały zachowane warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bowiem pozwany zachował miesięczny termin na rozwiązanie umowy, na piśmie została podana przyczyna i podstawa prawna jej rozwiązania. Sąd wskazał, że art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury zawiera katalog przypadków, w których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem sądowym, ale ma on zastosowanie jedynie w przypadku osób posiadających status urzędnika, nie zaś „innych pracowników” sądu, do których niewątpliwie należy osoba zatrudniona na stanowisku stażysty. W związku z powyższym, rozwiązanie umowy o pracę z „innymi pracownikami” sądu możliwe jest jedynie w oparciu o przepisy kodeksu pracy, a w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę jako podstawę prawną wskazano przepis art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał, że na podstawie art. 56 k.p. w związku z 57 k.p. zasadne jest roszczenie powódki o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, mimo iż powódka domagała się przywrócenia do pracy, twierdząc, że przestępstwo za które została skazana, zostało popełnione przed rozpoczęciem przez nią stażu urzędniczego oraz z uwagi na stan ciąży stwierdzony w dacie rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zgodnie z dyspozycją art. 382 k.p.c. dokonał dodatkowych ustaleń faktycznych, z których wynikało, że powódka złożyła niezgodne z prawdą oświadczenie, iż przeciwko niej nie było prowadzone postępowanie karno-sądowe,

a ujawnienie, że toczy się przeciwko niej postępowanie karne wykluczyłoby możliwość ubiegania się o przyjęcie do pracy na jakiekolwiek stanowisko w Sądzie Okręgowym. W związku z powyższym powódka nie spełniała wymogów selekcyjnych wymaganych od pracownika sądu już w momencie ubiegania się o zatrudnienie w pozwanym sądzie w maju 2006 r. Nie poinformowała ponadto przez okres od stycznia 2006 r. do daty wyroku karnego o toczącym się wobec niej postępowaniu karnym, ani potem o wydanym prawomocnym, skazującym na karę grzywny, wyroku Sądu Rejonowego w M. z dnia 18 maja 2009 r. Taka postawa z pewnością nie mieści się w ogólnych kanonach zachowań przyjętych wobec pracowników urzędów państwowych, w tym zwłaszcza pracowników sądownictwa, ustanowionych w art. 2 ust. 2 i art. 3a ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, a oceny powyższej nie zmienia fakt, że aktualnie powódka nie figuruje już w Krajowym Rejestrze Karnym.

Zdaniem Sądu Okręgowego zatajenie w procesie rekrutacyjnym istotnych okoliczności dotyczących prowadzonego przeciwko powódce postępowania karnego wyklucza możliwość przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w myśl art. 56 § 1 i 2 k.p. Uzasadnione było natomiast orzeczenie o odszkodowaniu z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem wskazanych wyżej przepisów ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury. Sąd Okręgowy stwierdził, że brak było podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania w niniejszej sprawie przepisu art. 177 § 1 k.p., skoro ustanawia on ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy z wyłączeniem przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z jej winy a reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając wyrok co do pkt 1 i 2 oraz wnosząc o jego uchylenie w zaskarżonym zakresie i orzeczenie co do istoty sprawy, to jest przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji oraz w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych albo alternatywnie o

uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. oraz w związku z art. 177 § 1 k.p. przez błędną wykładnię powołanych przepisów polegającą na bezzasadnym przyjęciu, że stwierdzenie przez sąd pracy rozwiązania umowy o pracę zawartej z pracownicą w ciąży bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, nie obliguje zawsze tego sądu do przywrócenia jej do pracy oraz naruszenie art. 57 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka w momencie złożenia jej przez pozwanego pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była w ciąży.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka podniosła, że z sentencji i uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem prawa. Fakt powyższy nie może budzić żadnych wątpliwości wobec wcześniejszego wyroku Sądu Najwyższego, który zapadł w niniejszej sprawie, ani wobec treści zaskarżonego wyroku, którym zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 6.750 zł. Powyższa konstatacja powoduje, że Sąd Okręgowy dokonał oczywiście błędnej wykładni art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. oraz art. 177 § 1 k.p., stwierdzając, że uznanie przez sąd pracy rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownicą w ciąży z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę nie obliguje zawsze sądu do przywrócenia pracownicy do pracy. Skarżąca podkreśliła, że art. 177 § 1 k.p. nie uchyla obowiązywania art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., co oznacza, że w przypadku rozwiązania z pracownicą w ciąży umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie sąd pracy zobowiązany jest bezwzględnie przywrócić zwolnioną pracownicę do pracy i nie zachodzi możliwość zasądzenia na jej rzecz jedynie odszkodowania. W ocenie skarżącej dokonana przez Sąd Okręgowy błędna wykładnia art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. i w związku z art. 177 § 1 k.p. skutkowałą nie tylko odmową przywrócenia jej do pracy, ale również niezastosowaniem art. 57 § 2 k.p.,

który statuuje obowiązek zasądzenia – na rzecz pracownicy wymienionej w art. 177 § 1 k.p. – wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Roszczenia przewidziane w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie reguluje art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Art. 56 § 2 k.p. odsyła ponadto do odpowiedniego stosowania art. 45 § 2 i 3 k.p., który jest regulacją szczególną dającą sądowi pracy w pewnych przypadkach kompetencję do nieuwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, a to jeżeli jego uwzględnienie jest niemożliwe lub niecelowe. Wówczas sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Art. 45 § 3 k.p. przewiduje jednak wyjątek od powyższej regulacji, wyłączając wyraźnie zastosowanie art. 45 § 2 k.p. w przypadku pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. Zatem w przypadku pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy można stwierdzić, że istnieje związanie sądu pracy żądaniem pracownika dotyczącym skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę (por. Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K.W. Baran (red.), 2. wydanie, Warszawa 2014, str. 362).

W rozpoznawanej sprawie należało więc ocenić, czy sądy były związane żądaniem pracownika, domagającego się przywrócenia do pracy i czy powódka podlegała szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. W tej kwestii poza sporem pozostawało, że powódka była w ciąży w chwili wręczenia jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a zatem miał do niej zastosowanie art. 177 § 1 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie

urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. W związku z powyższym za nieprawidłowe należy uznać stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym brak było podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania przepisu art. 177 § 1 k.p. skoro w aktach osobowych powódki są stanowiska związków zawodowych, stwierdzające o braku uwag co do rozwiązania stosunku pracy lub informujące o braku objęcia powódki obroną związkową. Niewątpliwie zgoda związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z chronioną pracownicą, z którą równoznaczne jest niereprezentowanie interesów pracownicy przez zakładowe organizacje związkowe (tak uchwala Sąd Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 211) jest warunkiem niezbędnym do zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak z całą pewnością nie jest to warunek wystarczający do uznania prawidłowości działań pracodawcy, gdyż konieczne jest ponadto stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy zostało dokonane w sposób prawidłowy, mając na uwadze wymagania stawiane przez kodeks pracy temu trybowi rozwiązania stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji stwierdził, że pracodawca zastosował nieprawidłową przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, a więc w rezultacie było ono niezgodne z prawem, a ponadto ze względu na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 315/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 155) był związany stanowiskiem Sądu Najwyższego w powyższym zakresie (art. 398²⁰ k.p), gdyż sąd, któremu sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Kierując się rozważaniami dokonany powyżej za uzasadniony należało uznać podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p oraz z art. 177 § 1 k.p. bowiem w ustalonym w sprawie stanie faktycznym Sąd Okręgowy nie mógł na podstawie powyższych przepisów nie uwzględnić roszczenia powódki co do żądania przywrócenia do pracy i uwzględnić roszczenie odszkodowawcze, gdyż był związany żądaniem pracownika. Ponadto w działaniu Sądu drugiej instancji można

wykazać wewnętrzną sprzeczność, gdyż z jednej strony uznaje on wadliwość rozwiązania stosunku pracy, czego dowodem jest zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, a z drugiej strony nie przyjmuje, że powódka korzysta z ochrony, o której stanowi art. 177 § 1 k.p., co powoduje brak dalszych rozważań w aspekcie dopuszczalności zastosowania art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. W tym zakresie należy nadmienić, że także przy przyjęciu, że dopuszczalne było rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. sąd orzekający nie może pominąć aspektu szczególnej ochrony stosunku pracy przy ocenianiu roszczeń przysługujących pracownikowi. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem przyjętym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r. (II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33) fakt, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p., nie pozostaje bez wpływu na ocenę roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Powyższe stanowisko należy zastosować również w przypadku ochrony wynikającej z art. 177 § 1 k.p., a zatem w takiej sytuacji sąd pracy powinien uwzględnić art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., co skutkowałoby przyjęciem, że niedopuszczalna jest zamiana roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na roszczenie odszkodowawcze na podstawie cytowanych powyżej przepisów.

Warto jednak zauważyć, że sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi jednak 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. Takie stanowisko należy uznać za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP

40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210, z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 419, z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 88, z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376, czy też z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie podjął jednak żadnych rozważań w tej materii błędnie uznając, że powódka nie jest pracownikiem, o którym mowa w art. 177 k.p., co oznacza w konsekwencji na tym etapie postępowania związanie sądu na podstawie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. żądaniem zgłoszonym przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.