



Sygn. akt I PK 15/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko PKP [...]o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 sierpnia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód A. M. wniósł o przywrócenie go do pracy z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Strona pozwana PKP w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach (punkt 1) oraz rozliczył koszty procesu (punkt 2 i 3).

Za okoliczności bezsporne Sąd pierwszej instancji uznał, że powód 19 sierpnia 2010 r. został zatrudniony w PKP [...] na czas określony do 18 sierpnia 2011 r. na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. [...]. 19 sierpnia 2011 r., po upływie czasu, na który umowa została zawarta, został zatrudniony na tym samym stanowisku na czas określony do 30 września 2014 r., z upływem którego nabywał uprawnienia emerytalne. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, że powód wykonywał swe zadania pracownicze w ramach Zakładu [...] PKP S.A., funkcjonującego w oparciu o Regulamin Organizacyjny tej jednostki organizacyjnej. Zgodnie z Kartą Charakterystyki Stanowiska do zakresu jego czynności należało między innymi: - podnoszenie i wdrażanie coraz wyższych standardów świadczonych usług w zakresie merytorycznej właściwości (punkt 13.3. lit. b); - nadzór nad przestrzeganiem przez podległych pracowników dyscypliny pracy przepisów o zachowaniu informacji niejawnych /tajemnicy przedsiębiorstwa, bezpieczeństwa pożarowego, bezpieczeństwa i higieny pracy (punkt 13.3. lit. e); - podejmowanie interwencji zmierzających do ograniczenia skutków rzutujących na jakość realizacji przewozów pasażerskich (punkt 13.3. lit. k); - wdrażanie postępowania wyjaśniających. Na podstawie decyzji Prezesa nr 16/2009 z dnia 20 listopada 2009 r., powód został upoważniony do przeprowadzenia kontroli w zakresie dyscypliny pracowników zatrudnionych w PKP S.A. Powoda obowiązywał również Regulamin Pracy dla Pracowników PKP [...], którego § 11 ust. 2 pkt 4 przewidywał obowiązek pracownika zabiegania wszystkiemu co zagraża bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, majątku Spółki lub rzeczy powierzonych do przewozu, zaś pkt 9 - obowiązek dążenia do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy. Czyszczenia wagonów osobowych i lokomotyw w Zakładzie [...] dokonywała firma zewnętrzna w oparciu o umowę o świadczenie usług. W razie stwierdzenia insektów w przedziałach, na dodatkowe polecenie firma ta dokonywała dezynsekcji wagonu. Odbioru usług czyszczenia dokonywali pracownicy PKP w każdym z Zakładów. Dodatkowo pracownicy odpowiedzialni za odbiór czystości byli

kontrolowani przez Biuro Kontroli. Na pisemne zlecenie PKP [...], wagon o nr [...] ze składu pociągu nr [...] relacji G. – K., 25 października 2012 r. został poddany dezynsekcji. Kolejnego dnia, firma czyszcząca wykonała czyszczenie chemiczne, łącznie z czyszczeniem tapicerki. Usługa została odebrana przez pracownika PKP. 8 listopada 2012 r., przedmiotowy wagon wchodził w skład pociągu relacji K. - G. Po przybyciu do G. skład został przekazany do czyszczenia, które odebrał pracownik PKP bez uwag. Kolejnego dnia ten sam skład jako pociąg został wyprawiony z G. do K. Za przygotowanie składu jadącego ze stacji G. odpowiadał Zakład [...] PKP. Na odcinku pomiędzy P. a W., A. P. podróżujący tym pociągiem w wyżej wskazanym wagonie został pogryziony przez pluskwy. Postępowanie wyjaśniające nie doprowadziło do wykazania jednoznacznych przyczyn pojawienia się pluskiew w przedziale ani zaniedbań, które doprowadziły do takiego stanu rzeczy i osób za nie odpowiedzialnych. Hipotetycznie wskazano, że insekty mogły zostać przywleczone do wagonu przez bezdomnych, którzy szukają schronienia w pociągach w okresie jesienno - zimowym.

Uchwałą z 13 listopada 2012 r. Zarząd PKP odwołał powoda ze stanowiska Zastępcy Dyrektora Zakładu [...]. Pismem z 19 listopada 2012 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” PKP [...] poinformowała Dyrektora Zakładu G. S., o osobach objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wśród których znajdował się powód. Pismem z 22 listopada 2012 r. pozwana zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. W odpowiedzi, NSZZ Solidarność PKP oświadczyła, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Pismem z 29 listopada 2012 r., doręczonym powodowi 9 stycznia 2013 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano: 1) Niewywiązanie się z pkt 4 ust. 1 warunków zatrudnienia zawartych w umowie tj. „wykonywania obowiązków lojalnie, właściwie i w należyty sposób dla dobra interesów i reputacji Zakładu i Spółki, oraz niepodejmowanie jakichkolwiek działań, które były szkodliwe dla Zakładu oraz Spółki”; 2) Niewypełnienie obowiązków zawartych w Karcie Charakterystyki Stanowiska Pracy w punktach: a) 13.3 lit. b) tj. podnoszenie i wdrażanie coraz wyższych standardów świadczonych usług w zakresie merytorycznej właściwości;

b) 13.3. lit. e, tj. nadzór nad przestrzeganiem przez podległych pracowników dyscypliny pracy, przepisów o zachowaniu informacji niejawnych/tajemnicy przedsiębiorstwa, bezpieczeństwa pożarowego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy; c) 13.3. lit. k, tj. podejmowanie interwencji zmierzających do ograniczenia skutków rzutujących na jakość realizacji przewozów pasażerskich; 2) Niezrealizowanie zadań wynikających z dodatkowego upoważnienia nr 252/2012 z 23 grudnia 2011 r., upoważniającego do przeprowadzenia kontroli w zakresie dyscypliny pracowników zatrudnionych w PKP [...]; 3) Niewywiązanie się należycie z postanowień Regulaminu dla Pracowników PKP [...], tj. a. § 11 pkt 2 ust. 4 - zapobiegania wszystkiemu co zagraża bezpieczeństwu ruchu kolejowego, bezpieczeństwu ludzi, majątku Spółki lub rzeczy powierzonych do przewozu; b. § 11 pkt 2 ust. 9 - nakazującego dążyć do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości. Sąd wskazał, że powód był objęty ochroną wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a zatem wypowiedzenie wbrew tej regulacji powoduje skutek prawny określony w art. 56 § 1 k.p. Powód uzyskał skuteczną ochronę związku zawodowego, ponieważ pismem skierowanym do pracodawcy z 19 listopada 2012 r. wskazano go imiennie jako osobę podlegającą szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych. Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność, pismem z 27 listopada 2012 r., nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Decyzja Zakładowej Organizacji Związkowej była obszernie i trafnie uargumentowana i nie usuwała się spod oddziaływania klauzul generalnych społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego, jak podnosiła nietrafnie pozwana. Pozwana zaś, kwestionując zasadność odmowy przez NSZZ Solidarność zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, obowiązana była wykazać przesłanki swojej kontestacji, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c.), czego nie uczyniła. Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym było niekonkretne i tylko generalnie odwoływało się do jakichś wydarzeń z określonej daty, a zdarzenia te mogą być różnie interpretowane i oceniane, zwłaszcza przez strony danej umowy o pracę. Podanie zarzutu

„niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Redakcja oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niewłaściwa i nie odpowiada wymogom konkretności. Pozwana nie wskazała, jakiego konkretnego, świadomego i zawinionego działania powód zaniechał, którego wykonanie mogłoby zmniejszyć ryzyko wystąpienia insektów w taborze PKP. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła strona pozwana. W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i przyznanie kosztów postępowania.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz A. M. 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy uznał za własny stan faktyczny i podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy. Sąd wskazał, że powód przedstawił uchwałę nr 8/2012 Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność PKP [...], z której wynika, że został upoważniony - w ramach działania w zespole ds. uzgadniania i opiniowania zmian restrukturyzacyjnych i organizacyjnych w zakładzie - do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Potwierdzeniem tego jest przedstawiona pracodawcy lista osób objętych ochroną. Niezrozumiała zatem jest zupełnie, powtarzana przez skarżącego argumentacja o nieskuteczności udzielonej powodowi ochrony, która stoi w opozycji do zebranego materiału w sprawie. Powód ewidentnie mieści się w kategorii osób podlegających ochronie, wskazanych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Strona pozwana nie skonkretyzowała, w jaki sposób odmowa ta mogłaby naruszać zasady współżycia społecznego. Pozwana miała też świadomość objęcia go ochroną, skoro zwróciła się do Związku o opinię. Trafnie też Sąd pierwszej instancji ocenił merytoryczną stronę wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do niekonkretności i niezasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem. Z tych względów Sąd uznał, że postawione w apelacji zarzuty za chybione.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego wnosząc o jego uchylenie oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce orzeczenia o przywróceniu do pracy oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, a także kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku oraz przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Skarżąca zarzuciła naruszenie: a) art. 59 w związku z art. 58 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy, zamiast o odszkodowaniu, pomimo wystąpienia podstaw uzasadniających zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania, o którym mowa w art. 59 k.p.; b) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie pomimo, że: (-) żądanie przez powoda przywrócenia go do pracy w okolicznościach analizowanej sprawy uznać należy za czynienie użytku z prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, (-) powoływanie się przez powoda na przysługującą mu rzekomo ochronę związkową uznać należy za nadużycie prawa zważywszy na okoliczności, w jakich doszło do objęcia powoda tą ochroną.; c) naruszenie art. 32 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że: (-) powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, pomimo że ani Sąd pierwszej, ani drugiej instancji nie przeprowadziły dowodu na okoliczność, czy powód został w sposób prawidłowy objęty ochroną związkową, w tym w szczególności na okoliczność: czy liczba osób objętych szczególną ochroną została wskazana w sposób proporcjonalny do liczby członków związku NSZZ Solidarność będących pracownikami pozwanego oraz do objęcia powoda ochroną przed zwolnieniem doszło jedynie z uwagi na odwołanie go ze stanowiska zastępcy dyrektora, pomimo że powód nie był wcześniej aktywnym członkiem związku zawodowego; (-) pozwana jest związana przedstawioną jej przez organizację związkową listą pracowników podlegających ochronie.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, skarżąca podniosła zarzuty: naruszenia: a) art. 227 w związku z art. 232 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez nierozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy i niewyjaśnienie

okoliczności faktycznych istotnych dla wydania rozstrzygnięcia, o czym świadczy niewyjaśnienie przez Sądy obu instancji, czy powód został w sposób prawidłowy i zgodny z przepisami prawa wskazany jako osoba podlegająca ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym, czy powód faktycznie w dacie doręczenia mu oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę korzystał ze szczególnej ochrony stosunku pracy - pomimo że okoliczność ta była w toku procesu kwestionowana przez pozwanego, a powołana przez Sądy orzekające w sprawie jako uzasadniająca przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. W pierwszej kolejności skarżąca zarzuca naruszenie art. 227 w związku z art. 232 w związku z art. 391 § 1 oraz z art. 382 k.p.c. Zarzuty te są chybione. W uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 227 w związku z art. 232 k.p.c. pełnomocnik strony skarżącej, zapominając, że skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji, wskazuje, że Sąd pierwszej instancji orzekając o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku z uwagi na przysługującą powodowi ochronę związkową nie rozpoznał istoty sprawy i nie wyjaśnił okoliczności faktycznych istotnych dla wydania rozstrzygnięcia (...). Następnie, Autor skargi stwierdza, że mając na uwadze treść powołanych przepisów oraz art. 382 k.p.c., zgodnie z którym Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, „obowiązkiem Sądu orzekającego było przeprowadzenie szczegółowego postępowania dowodowego na okoliczność zgodności z prawem dokonanego przez organizację związkową wskazania liczby osób chronionych w piśmie z dnia 19 listopada 2012 r. - czego jednak Sąd Okręgowy nie uczynił, przyjmując w tym zakresie bezkrytycznie w ślad za Sądem pierwszej instancji, że o objęciu powoda ochroną związkową świadczy sama treść pisma organizacji związkowej do pracodawcy oraz treść przedstawionej przez organizację związkową uchwały nr 8/2012 Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność.”. Pomijając lakoniczność tej wypowiedzi, niespełniającej wymagania szczegółowego uzasadnienia zarzutu naruszenia każdego przepisu powołanego w

podstawach skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że po pierwsze, pełnomocnik skarżącej nie wyjaśnił, na czym jego zdaniem polegała sugerowana niezgodność z prawem dokonanego przez organizację związkową wskazania liczby osób chronionych w piśmie z 19 listopada 2012 r. i, po drugie, że z żadnego z powołanych, w opisany wyżej sposób, przepisów nie wynika obowiązek sądu drugiej instancji prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego w celu wykazania racji strony, która sama odpowiedniej inicjatywy dowodowej nie wykazała. Zdaniem Sądu Najwyższego, w okolicznościach sprawy nie wystąpiły szczególnie uzasadnione przyczyny, które nakazują sądowi podjęcie takich działań w celu prawidłowego wyjaśnienia sprawy (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2012 r., V CSK 202/11, LEX nr 1214614 i orzeczenia powołane w jego uzasadnieniu), a Autor skargi na żadną z tego rodzaju okoliczności się nie powołuje.

Z powyższymi zarzutami procesowymi wiąże się też zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Uzasadniając ten zarzut pełnomocnik skarżącej podnosi, że „Sąd pierwszej instancji, a następnie Sąd drugiej instancji wywodzą fakt objęcia powoda ochroną związkową na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jedynie z treści pisma z dnia 19 listopada 2012 r. skierowanego do pracodawcy przez organizację związkową NSZZ Solidarność. Sądy obu instancji nie zweryfikowały natomiast, czy liczba członków ww. organizacji związkowej będących pracownikami pozwanego uzasadniała objęcie ochroną związkową liczby członków związku wskazanej w piśmie związku z dnia 19 listopada 2012 r. ani też w jakich okolicznościach doszło do objęcia powoda ochroną związkową akurat po odwołaniu go ze stanowiska Zastępcy Dyrektora.”. Rozpatrywany zarzut opiera się więc w istocie na przekonaniu strony skarżącej, że Sądy orzekające w sprawie, powinny z urzędu dokonać takiej weryfikacji, które jak wyżej wskazano, jest bezpodstawne.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 59 w związku z art. 58 k.p. Zgodnie z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego

umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Strona skarżąca, poza powołaniem oznaczenia tego przepisu, nie odnosi się w uzasadnieniu skargi do jego treści ani słowem. Nie wiadomo zatem, na czym jej zdaniem polega naruszenie art. 58 k.p. Z kolei stosownie do art. 59 k.p., w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. Na uzasadnienie zarzutu, strona skarżąca wskazuje, że ani w pierwszej, ani w drugiej instancji Sądy nie rozważyły możliwości zastosowania w niniejszej sprawie art. 59 k.p., pomimo że przepis ten posługuje się kategorią sformułowaną „pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie”. W konsekwencji doszło do wydania orzeczenia przywracającego powoda do pracy z naruszeniem tego przepisu, bowiem w dacie wyrokowania przez Sąd drugiej instancji do rozwiązania łączącej strony umowy na czas określony pozostawał zaledwie 1 miesiąc i 9 dni. Zarzut ten jest nietrafny. W pierwszej kolejności należy wskazać, że art. 59 k.p., jedynie modyfikuje zasadę określoną w art. 56 k.p., zgodnie z którą, 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, o czym orzeka sąd pracy (§ 1), przy odpowiednim zastosowaniu art. 45 § 2 i 3 k.p. (§ 2). Modyfikacja ta, wbrew twierdzeniu skarżącej, nie wyłącza prawa pracownika zatrudnionego na czas określony do przywrócenia do pracy, lecz jedynie uzależnia skuteczność takiego żądania od oceny sądu, czy w wypadku, gdy czas pozostały do końca okresu na który zawarto umowę na czas określony jest krótki, przywrócenie pracownika do pracy jest wskazane. Jedynie w razie upływu terminu, do którego umowa miała trwać, sąd może orzec wyłącznie o odszkodowaniu. Oceny tej, zgodnie z art. 56 § 1 zdanie drugie k.p. dokonuje sąd pracy. W pierwszej kolejności czyni to sąd pierwszej instancji, a w razie wniesienia apelacji oceny takiej powinien dokonać sąd odwoławczy. Sąd drugiej instancji powinien zatem rozważyć,

czy przywrócenie do pracy jest niewskazane ze względu na krótki okres pozostały od rozstrzygnięcia sprawy do końca czasu trwania umowy. Jak wskazał Sąd Najwyższy, na gruncie art. 59 k.p. nie jest możliwe ani celowe formułowanie definicji pojęcia „krótki okres”. Pojęcie to winno być rozpatrywane w okolicznościach konkretnej sprawy, obejmujących zarówno czas, jaki pozostał do końca umowy, jak i datę wyrokowania. Niezależnie od tego należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 56 § 2 k.p. w sprawach tych znajduje odpowiednie zastosowanie art. 45 § 2 i 3 k.p. (postanowienie z dnia 6 kwietnia 2005 r., II PK 310/04, niepubl.). Należy dodać, że z treści art. 59 k.p. wynika, że samo stwierdzenie krótkości okresu pozostałego do końca umowy nie przesądza o tym, że przywrócenie do pracy jest niewskazane. Jest to jedynie wstępny warunek orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia do pracy. W powołanym wyżej postanowieniu Sąd Najwyższy trafnie zwrócił uwagę na konieczność uwzględnienia, przy podejmowaniu rozstrzygnięcia w omawianej sytuacji, art. 45 § 2 i 3 k.p., znajdującego do niej zastosowanie na podstawie art. 56 § 2 k.p. Sąd może zatem uznać, że niezależnie od długości okresu pozostałego do końca umowy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2). Natomiast w odniesieniu do pracowników podlegających ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę sąd może zasądzić odszkodowanie jedynie w razie niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., tj. z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.). Jeśli taka przyczyna nie zachodzi, pracownik powinien zostać przywrócony do pracy w każdym wypadku, gdy jest to możliwe, a więc nawet na jeden dzień. Ponieważ powodowi do końca okresu trwania umowy pozostał 1 miesiąc i 9 dni, przywrócenie go do pracy było możliwe i, w świetle art. 59 w związku z art. 56 § 1 i 2 oraz art. 45 § 3 k.p., konieczne.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 8 k.p. W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z ukształtowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, w razie uznania zgłoszonego żądania za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, na podstawie art. 477¹ k.p.c. może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną

ochroną trwałości stosunku pracy - art. 45 § 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425). W takiej sytuacji skuteczność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p., przez nieuwzględnienie w zaskarżonym wyroku nadużycia prawa podmiotowego przez pracownika żądającego przywrócenia do pracy zależy od powiązania zarzutu naruszenia art. 8 k.p. z zarzutem naruszenia art. 477¹ k.p.c., na którego podstawie (w związku z art. 8 k.p.) sąd może ewentualnie nie uwzględnić roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i z urzędu uwzględnić alternatywne roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Takiego zarzutu pełnomocnik skarżącej nie sformułował. Niezależnie od tego w skardze nie przedstawiono argumentów, które mogłyby uzasadniać twierdzenie o naruszeniu przez zaskarżony wyrok art. 8 k.p.

Na koniec należy również zauważyć, że w podstawie zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał art. 56 k.p., uzasadniający orzeczenie przez Sąd Rejonowy o przywróceniu powoda do pracy i oddaleniu przez Sąd drugiej instancji apelacji pozwanej od tego wyroku. Również tego przepisu strona skarżąca nie wskazała w podstawie rozpoznawanej sprawy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

kc