



Sygn. akt III PK 5/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa G. G.

przeciwko Bankowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 7 lipca 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 7 lipca 2016 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 18 kwietnia 2016 r., którym zasądono od

pozwanego Banku (...) w K. na rzecz G. G. kwotę 10.200 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalono powództwo w pozostałej części, tj. w zakresie żądania przywrócenia do pracy.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, zgodnie z którymi powódka została zatrudniona u strony pozwanej w dniu 1 września 1986 r. Od 1 lipca 2006 r. powierzono jej obowiązki dyrektora Oddziału w Z. Z uwagi na negatywną ocenę pracy powódki na tym stanowisku, z dniem 1 stycznia 2012 r. została ona przeniesiona za porozumieniem stron na stanowisko inspektora do spraw kredytów bankowych. Od 30 stycznia 2012 r. powódka rozpoczęła okres przebywania na zwolnieniach lekarskich przerywanych krótkotrwałymi urlopami wypoczynkowymi. W związku z długotrwałą nieobecnością powódki, na jej miejsce została przeniesiona E. P., długoletnia pracownica Banku, do pracy której nie ma żadnych zastrzeżeń. Ostatnie zwolnienie lekarskie kończyło się powódce 20 sierpnia 2013 r. Okres zasiłkowy wyczerpała 13 lipca 2013 r., w związku z czym Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił jej prawa do zasiłku chorobowego od 14 lipca 2013 r. Pismem z 26 sierpnia 2013 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w związku z niezdolnością do pracy wskutek choroby, która trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 27 sierpnia 2013 r. powódka złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne, które ostatecznie (po postępowaniu sądowym) zostało jej przyznane na okres od 14 lipca 2013 r. do 10 grudnia 2013 r.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, trafna była także ocena prawna tego stanu faktycznego, albowiem rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w drugim miesiącu pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego, tj. z naruszeniem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., stanowiącym że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą

zawodową. Zasadnie też Sąd pierwszej instancji, rozstrzygając w zakresie żądania przywrócenia powódki do pracy, skorzystał z możliwości, jaką daje art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., na podstawie którego sąd może nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu wtedy, gdy ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Taka sytuacja nastąpiła w niniejszej sprawie. Przerwa w pracy powódki na stanowisku kredytowym wynosiła bowiem blisko 10 lat. W konsekwencji w chwili obecnej powódka po przywróceniu do pracy nie jest w stanie przystąpić do wykonywania swoich obowiązków. Jest to niemożliwe bez całego cyklu szkoleń i około rocznego przygotowania do pełnienia obowiązków inspektora do spraw kredytowych. Od 2006 r. na tym stanowisku zmieniło się praktycznie wszystko, poczynając od przepisów, procedur, przez wytyczne, wymagania, standardy, a kończąc na sposobie obsługi klienta. Powrót powódki do pracy powodowałby wzrost kosztów pracodawcy związanych z koniecznością przygotowania jej do samodzielnej pracy, łącznie ze stworzeniem dodatkowego stanowiska pracowniczego dla osoby zajmującej się prowadzeniem powódki do czasu jej usamodzielnienia się na stanowisku inspektora. Wążąc celowość przywrócenia do pracy w świetle art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., należy mieć na względzie zarówno interes pracownika, jak i okoliczności leżące po stronie pracodawcy, który ma prawo wymagać i oczekiwać od pracownika przywróconego do pracy wysokich standardów pracy i dyspozycyjności. Powódka takiej gwarancji nie daje. Wszystko to oznacza, że przywracanie powódki do pracy byłoby niecelowe, wobec czego prawidłowo Sąd Rejonowy zastosował art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., zasądzając na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia art. 39 k.p. i art. 41 k.p., albowiem ochrona z tych przepisów dotyczy tylko wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie art. 56 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 2 i 3 w związku z art. 39 k.p. w ten sposób, że Sąd drugiej instancji błędnie zinterpretował ich znaczenie i w konsekwencji ich nie zastosował, tj. przyjął niecelowość przywrócenia powódki do

pracy ze skutkiem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania pomimo, że stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 39 k.p.

Opierając skargę na takiej podstawie, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a w przypadku stwierdzenia podstaw – o uchylenie w całości również wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty. Pełnomocnik reprezentująca powódkę w postępowaniu kasacyjnym z urzędu wniosła nadto o przyznanie kosztów tej pomocy prawnej, które nie zostały opłacone ani w całości, ani w części.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że w chwili rozwiązywania z powódką umowy o pracę była ona w okresie ochrony przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Wynika to z treści art. 56 § 2 k.p. przewidującego odpowiednie zastosowanie przepisów art. 45 § 2 i 3 k.p. do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stosownie do art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednakże między innymi do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Wynika to z art. 56 § 2 k.p. w związku z

art. 45 § 3 k.p., według których do pracownika w ochronnym wieku przedemerytalnym nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 41¹ k.p. - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Uwzględnienie roszczenia odszkodowawczego byłoby w takiej sytuacji możliwe jedynie w oparciu o art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p., ale w tym kierunku Sąd Okręgowy nie poczynił żadnych ustaleń.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej odrzucenie, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku – o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz w każdym z przypadków, o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadniając wniosek o odrzucenie skargi kasacyjnej, strona pozwana wskazała, że do dnia złożenia skargi kasacyjnej wyrok Sądu drugiej instancji wraz z uzasadnieniem nie został doręczony pełnomocnikowi powódki ustanowionemu z urzędu w postępowaniu kasacyjnym. Skarga powinna zatem zostać odrzucona po myśli art. 398⁶ § 2 k.p.c. Skargę kasacyjną wnosi się bowiem w terminie dwóch miesięcy od dnia doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem ustanowionemu w tym celu pełnomocnikowi strony. Wniesienie skargi kasacyjnej przed doręczeniem pełnomocnikowi – także ustanowionemu przed sąd w okolicznościach przewidzianych w art. 124 § 3 k.p.c. – powoduje, że skarga jest niedopuszczalna z innych przyczyn i podlega odrzuceniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do wniosku strony pozwanej o odrzucenie skargi kasacyjnej, podnieść należy, że zgodnie z art. 398⁵ § 1 k.p.c., skargę kasacyjną wnosi się do sądu, który wydał zaskarżone orzeczenie, w terminie dwóch miesięcy od dnia doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem stronie skarżącej. Wyrok Sądu Okręgowego wydany w niniejszej sprawie został doręczony wraz z uzasadnieniem w dniu 27 lipca 2016 r. pełnomocnikowi powódki działającemu z urzędu w postępowaniu apelacyjnym. Skarga kasacyjna została wniesiona przez pełnomocnika ustanowionego dla powódki z urzędu dla celów postępowania kasacyjnego w dniu 27 września 2016 r., a więc w terminie dwóch

miesiący od dnia doręczenia wyroku z uzasadnieniem poprzedniemu pełnomocnikowi. Do dnia wniesienia skargi kasacyjnej pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu dla celów postępowania kasacyjnego nie doręczono wyroku Sądu Okręgowego z uzasadnieniem w trybie art. 124 § 3 k.p.c., zgodnie z którym w razie ustanowienia adwokata lub radcy prawnego na wniosek zgłoszony przed upływem terminu do wniesienia skargi kasacyjnej przez stronę, która prawidłowo zażądała doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem, sąd doręcza ustanowionemu adwokatowi lub radcy prawnemu orzeczenie z uzasadnieniem z urzędu, a termin do wniesienia skargi kasacyjnej biegnie od dnia doręczenia pełnomocnikowi orzeczenia z uzasadnieniem.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieje rozbieżność odnośnie do tego, czy skarga kasacyjna wniesiona w takich okolicznościach powinna być uznana za dopuszczalną. W postanowieniu z dnia 28 stycznia 2016 r., II CSK 431/15 (OSNC-ZD 2017 nr 1, poz.10), na które powołuje się strona pozwana, Sąd Najwyższy przyjął, że skargę kasacyjną wnosi się do sądu, który wydał zaskarżone orzeczenia, w terminie dwóch miesięcy od dnia doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem ustanowionemu w tym celu pełnomocnikowi strony skarżącej, a wniesienie skargi kasacyjnej przed doręczeniem stronie (jej pełnomocnikowi w warunkach art. 124 § 3 k.p.c.) orzeczenia z uzasadnieniem powoduje, że skarga kasacyjna jest niedopuszczalna z innych przyczyn. Natomiast w postanowieniu z dnia 28 października 2011 r., I CZ 103/11 (LEX nr 1084693) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wniesienie skargi kasacyjnej przed rozpoczęciem biegu terminu przewidzianego art. 124 § 3 k.p.c. nie może być przyczyną jej odrzucenia i do tego stanowiska przychyliła się Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę. Należy bowiem zauważyć, że warunkiem dopuszczalności skargi kasacyjnej, stosownie do art. 398⁵ § 1 k.p.c., jest skuteczne doręczenie stronie orzeczenia sądu drugiej instancji wraz z uzasadnieniem, co wymaga uprzedniego, zgodnego z art. 387 § 1 i 3 k.p.c., złożenia przez nią wniosku o doręczenie, chyba że doręczenie następuje z urzędu Termin do złożenia skargi kasacyjnej uregulowany został w art. 398⁵ § 1 k.p.c. w sposób przewidujący dwustopniowe postępowanie strony zamierzającej ją wnieść. Zasadnicze znaczenie dla rozpoczęcia biegu tego terminu ma doręczenie stronie orzeczenia sądu drugiej instancji z uzasadnieniem. Jeżeli żądanie takie nie

zostanie zgłoszone, termin z art. 398⁵ § 1 k.p.c. nie rozpocznie biegu, a wywiedzenie mimo tego skargi kasacyjnej, spowoduje jej odrzucenie na podstawie art. 398⁶ § 2 k.p.c. Skutek złożenia przez stronę wniosku o ustanowienie adwokata lub radcy prawnego, w terminie otwartym do wniesienia skargi kasacyjnej, określa art. 124 § 3 k.p.c., który wprowadzony został art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 17 grudnia 2009 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 7, poz. 45) i obowiązuje od jej wejścia w życie (art. 4 ust. 2) - od dnia 19 stycznia 2010 r. Następstwem uwzględnienia, złożonego przed upływem terminu do wniesienia skargi kasacyjnej, wniosku ustanowienie adwokata lub radcy prawnego, jest zatem przerwanie biegu terminu do złożenia skargi kasacyjnej, który rozpoczyna się na nowo od dnia doręczenia przez sąd z urzędu temu pełnomocnikowi orzeczenia z uzasadnieniem.

W rozpoznawanej sprawie spełniony został konieczny warunek dopuszczalności zaskarżenia wyroku Sądu drugiej instancji w drodze skargi kasacyjnej, ponieważ został on wraz z uzasadnieniem doręczony pełnomocnikowi powódki działającemu z urzędu w postępowaniu apelacyjnym. Zgodzić się należy zaś ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z 28 października 2011 r., I CZ 103/11, że nie stanowi o dopuszczalności tego środka zaskarżenia sporządzenie i wniesienie go przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu dla celów postępowania kasacyjnego przed doręczeniem mu przez Sąd orzeczenia z uzasadnieniem. Nie ma podstaw do przyjęcia, że w odniesieniu do tak ustanowionego pełnomocnika zachodzi ponownie warunek dopuszczalności zaskarżenia wyroku w postaci powyższego doręczenia. Wprowadzenie tego terminu podyktowane było stworzeniem pełnomocnikowi z urzędu realnej możliwości zaskarżenia orzeczenia, a celem doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem zapoznanie się z argumentacją Sądu drugiej instancji, co powinno zezwolić na właściwe sformułowanie zarzutów skargi. Nie jest jednak wykluczone dokonanie tego inną drogą. Wniesienie skargi kasacyjnej przed rozpoczęciem biegu terminu przewidzianego art. 124 § 3 k.p.c. nie może być zatem przyczyną jej odrzucenia, wobec czego tak sformułowany wniosek strony pozwanej nie może być uwzględniony.

Skarga kasacyjna powódki oparta jest zaś na usprawiedliwionej podstawie.

Uzasadniony jest podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 56 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 2 i 3 w związku z art. 39 k.p. przez przyjęcie niecelowości przywrócenia powódki do pracy ze skutkiem zasądzenia na jej rzecz odszkodowania pomimo, że jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 39 k.p.

Zarzut ten pozostaje w związku z zarzutem naruszenia art. 39 k.p., ustanawiającego ochronę pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na osiągnięcie chronionego wieku przedemerytalnego. Powyższy przepis jednoznacznie reguluje ochronę pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy wypowiedzenia definitywnego, także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast przypadków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.); nie dotyczy także wygaśnięcia umowy o pracę z mocy prawa. Oznacza to, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p.

Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, nie oznacza to jednak, że szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. nie ma znaczenia w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie jednolicie prezentuje stanowisko, że fakt, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33; czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14, LEX nr 1764807). Wynika to z treści art. 56 § 2 k.p. przewidującego odpowiednie zastosowanie przepisów art. 45 § 2 i 3 k.p. do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z

prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odpowiednie stosowanie może polegać na zastosowaniu wprost przepisów odesłania, ale może też oznaczać konieczność wprowadzenia odpowiednich modyfikacji do tych przepisów, może też polegać na odmowie ich zastosowania ze względu na określone różnice. Ustalenie, czy przeniesienie normy prawnej odnoszącej się do instytucji prawnej poza zakres jej bezpośredniego oddziaływania odbywa się z założonym przez ustawodawcę dostosowaniem do drugiego zakresu działania wyznaczonego przez uregulowanie innej instytucji, jak i ustalenie sposobu tego dostosowania, odbywa się przy wykorzystaniu wykładni systemowej i funkcjonalnej. One zaś skłaniają do przyjęcia, że stosowanie normy odniesienia, chociaż odpowiednie, powinno nastąpić w sposób najbardziej zbliżony do tego, w jakim funkcjonuje ona w zakresie bezpośrednim (L. Morawski, Wykładnia w orzecznictwie sądów, komentarz, Toruń 2002, s. 299-301). W ocenie Sądu Najwyższego, należy podzielić pogląd wyrażony w powyżej przytoczonych orzeczeniach, że skoro odesłanie ma miejsce w ramach uregulowania roszczeń przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym - przy zachowaniu w art. 56 § 1 k.p. zasady wyboru przez pracownika między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy a odszkodowaniem - to normy odesłania właściwie stosuje się wprost w tej płaszczyźnie. Wobec powyższego, stosownie do art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Artykułu 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednakże między innymi do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Wynika to z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., według których do pracownika w ochronnym wieku przedemerytalnym nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 41¹ k.p. - ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takiej sytuacji sąd pracy powinien uwzględnić regulację przewidzianą w art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., co skutkowałoby przyjęciem, że niedopuszczalna jest zamiana przez sąd z urzędu 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 współzycia 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 ochrona przysługująca na podstawie art. 39 k.p. nie ma żadnego znaczenia dla roszczeń pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

r.g.