



Sygn. akt I PK 202/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa S. S.

przeciwko (...) Związkowi (...) w B.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2019 r.,

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

z dnia 8 maja 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego (...) Związku (...) w B. na rzecz
powoda S. S. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w J. wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2015 r. zasądził od
pozwanego (...) Związku (...) w B. na rzecz powoda S. S. kwotę 12.873 zł tytułem

odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z naruszeniem prawa (pkt I), oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt II), orzekł o kosztach postępowania (pkt III i IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie I do kwoty 4.291 zł rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V).

W sprawie tej Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Komunalnym Związku (...) w B. jako radca prawny od dnia 1 stycznia 1995 r. W dniu 4 listopada 2014 r. otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska radcy prawnego. Pozwany zaproponował powodowi od dnia 1 marca 2015 r. stanowisko do spraw administracyjnych w dziale organizacyjno-administracyjnym z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie. Powód nie zgodził się na te warunki, gdyż w jego ocenie zlikwidowano stanowisko radcy prawnego, aby ostatecznie zwolnić go z pracy. Uważał, że likwidacja stanowiska pracy była pozorna bowiem pozwany nadal korzysta z obsługi prawnej, chociaż na innych zasadach. W 2014 r. sytuacja ekonomiczna pozwanego pogorszyła się, dlatego zostały zainicjowane zmiany w strukturze organizacyjnej w celu zmniejszenia kosztów. W dniach 1 sierpnia i 24 października 2014 r. Zgromadzenie (...) Związku (...) podjęło uchwały w sprawie przyjęcia Regulaminu Organizacyjnego, które weszły w życie z dniem ich podjęcia. Zgodnie z dokonanymi zmianami zlikwidowane zostało stanowisko radcy prawnego, które już nie widnieje w strukturze organizacyjnej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy za nieuzasadnione. Wskazał, że likwidacja stanowiska pracy z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jest ona rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia. U pozwanego stanowisko radcy prawnego zostało formalnie zlikwidowane przez dokonanie zmian w Regulaminie Organizacyjnym, a sąd pracy nie jest władny oceniać potrzeb i celowości dokonywania zmian organizacyjnych dokonanych przez pracodawcę. Sąd Rejonowy podniósł, że w razie odwołania pracownika od dokonanego wypowiedzenia, sąd pracy ocenia czy wypowiedzenie

jest uzasadnione oraz czy nie narusza przepisów prawa i jest zasadniczo związany żądaniem zgłoszonym przez pracownika. Wskazał, że powód z racji wieku jest objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy z art. 39 k.p., ale przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest niemożliwe z uwagi na faktyczną likwidację stanowiska pracy. Jeżeli jednak pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, to sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie. W tym przypadku takim roszczeniem - z uwagi na likwidację stanowiska pracy – jest odszkodowanie, dlatego też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 12.873 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Apelacje od wyroku Sądu pierwszej instancji wniosły obie strony. Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy, zarzucając naruszenie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 42 k.p., przez ich niezastosowanie i odmowę uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Pozwany zaskarżył wyrok w zakresie zasądzającym na rzecz powoda odszkodowanie, zarzucając naruszenie art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), przez ich niezastosowanie i w konsekwencji niezasadne uznanie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowi, jako pracownikowi szczególnie chronionemu, uzasadnia zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 2 września 2015 r. oddalił apelacje obu stron. Wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pozwany miał prawo wypowiedzieć powodowi warunki umowy o pracę, jednak zaproponowane mu nowe warunki godziły w jego status prawny radcy prawnego i dlatego uznał, iż wypowiedzenia dokonano z „naruszeniem przepisów prawa pracy”. Ponadto stwierdził, że Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, iż wobec faktycznej likwidacji stanowiska radcy prawnego, uwzględnienie żądania powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach umowy o pracę nie jest

możliwe i w związku z tym na podstawie art. 45 § 2 k.p. prawidłowo zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro pozwany był uprawniony do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, to powodowi nie przysługuje szczególna ochrona wynikająca z art. 39 k.p. Wobec tego art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. nie ma zastosowania w sprawie.

W uwzględnieniu skargi kasacyjnej powoda wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16, wyrok Sądu Okręgowego został uchylony w zakresie dotyczącym oddalenia apelacji powoda, a sprawa w tej części została przekazana Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podniósł, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy. Ten aspekt sprzeciwia się niestosowaniu art. 45 § 3 k.p. do pracowników w wieku przedemerytalnym tylko dlatego, że zastosowany sposób rozwiązania umowy o pracę jest prawnie dopuszczalny (tak jak np. rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy i bez winy pracownika - odpowiednio na podstawie art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p.). Taka interpretacja mogłaby stwarzać pole do nadużyć, gdyż oznaczałaby, że pracodawca może zwolnić się z obowiązku dalszego zatrudniania pracownika szczególnie chronionego (za zapłatą odszkodowania), bezpodstawnie rozwiązując z nim umowę o pracę w dozwolony formalnie prawem sposób. Z kolei modyfikacja ochrony wynikającej z art. 39 k.p., wprowadzona przez art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, pozwalałaby pracodawcy „wykupić się” odszkodowaniem za celowe działania ukierunkowane na rozwiązanie stosunku pracy, polegające na zaproponowaniu pracownikowi obiektywnie nieakceptowalnych warunków pracy i płacy.

Rozpoznając ponownie apelację powoda, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 8 maja 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w pkt I i II i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), a także zasądził

od pozwanego na rzecz powoda kwotę 150 zł tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym oraz kwotę 2.710 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego (pkt II).

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podniósł, że swoje rozważania ograniczył do zarzutów apelacji powoda oraz że na podstawie art. 398²⁰ zdanie pierwsze k.p.c. jest związany wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy. Wskazał, że w sprawie doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy radcy prawnego, a powierzenie obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia co do zasady wypowiedzenie umowy o pracę. W związku z tym wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było dopuszczalne w świetle art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dokonane przez pozwanego wypowiedzenie zmieniające było jednak wadliwe z uwagi na przysługujący powodowi szczególny status radcy prawnego. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 181/13 (LEX nr 1446438), Sąd Okręgowy uwypuklił, że nie ma przeszkód prawnych, aby radca prawny został zatrudniony na innym (nieradcowskim) stanowisku pracy, ale tylko wtedy, gdy zgodzi się na wykonywanie innego rodzajowo i ustrojowo zatrudnienia, w ramach którego nie korzysta już z ustrojowych uprawnień, gwarancji autonomii, wolności i ochrony prawnej, przysługujących w razie zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego. Skoro powód nie wyraził zgody na zatrudnienie go na stanowisku do spraw administracyjnych, a zaproponowane wypowiedzeniem zmieniającym stanowisko pracy było dla niego nieodpowiednie i niekorzystne z uwagi na dłuższy czas pracy, to wypowiedzenie warunków umowy o pracę było niezgodne z prawem. Ponadto poza sporem pozostawało, że powód objęty był ochroną wynikającą z art. 39 k.p. Mimo iż ochrona ta doznaje wyjątków, ponieważ przepisy art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych uprawniają pracodawcę do wypowiedzenia pracownikowi w wieku przedemerytalnym warunków pracy i płacy, to jednak szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji sąd jest związany zgłoszonym w toku procesu roszczeniem pracownika szczególnie chronionego i nie

może orzec o odszkodowaniu w sytuacji, gdy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16, wydanym w rozpoznawanej sprawie, zwrócił uwagę, że art. 45 § 3 k.p. nie zawęża przedmiotowo swojego działania jedynie do sytuacji złamania zakazu płynącego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Oznacza to, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie wyłącza zastosowania art. 45 § 3 k.p. Wobec powyższego Sąd Okręgowy przyjął, że dla oceny zasadności roszczenia powoda bez istotnego znaczenia prawnego pozostawała okoliczność, iż stanowisko radcy prawnego formalnie zostało zlikwidowane, skoro pozwany rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Podkreślił, że w wyroku z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06 (Monitor Prawniczy 2007 nr 4, poz. 206), Sąd Najwyższy uznał, że swoboda działania przedsiębiorcy nie wyłącza jego odpowiedzialności za naruszenie przepisów prawa pracy. Ze swobody przedsiębiorcy w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy nie wynika, że dokonana w ramach tej swobody likwidacja stanowiska pracy uniemożliwia lub czyni niecelowym przywrócenie do pracy pracownika, z którym bezzasadnie i z naruszeniem formalnych wymagań rozwiązano umowę o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można także przyjąć, jak chce pozwany, aby roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, ponieważ w sprawie nie wystąpiły jakiekolwiek okoliczności świadczące o nadużywaniu swego prawa przez powoda.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było wadliwe z uwagi na szczególny status, jaki radcom prawnym przyznaje ustawa o radcach prawnych i że zmiana warunków pracy i płacy pracownikowi

zatrudnionemu na stanowisku radcy prawnego możliwa jest wyłącznie za jego zgodą;

2) art. 39 k.p. w związku z art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że powód, któremu w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., mimo że pracownik nie podlega tej ochronie w sytuacji, gdy jednocześnie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie skarżącego, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania, czy przepisy prawa pracy, to jest art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przyznające pracodawcy prawo do wypowiedzenia warunków pracy i płacy z powodu likwidacji stanowiska pracy pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony na podstawie art. 39 k.p., znajdują zastosowanie w przypadku likwidacji stanowiska pracy radcy prawnego, czy też możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy w stosunku do pracowników zatrudnionych na tym stanowisku jest wyłączona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, 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 aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym poglądem, pod pojęciem podstawy

skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym naruszenie to polegało (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2018 r., I CSK 455/17, LEX nr 2556105; z dnia 15 listopada 2017 r., II CSK 54/17, LEX nr 2434427; z dnia 8 lutego 2017 r., I PK 95/16, LEX nr 2269194; z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 273/15, LEX nr 2109471; z dnia 13 stycznia 2015 r., I UK 177/14, LEX nr 1654738).

Należy mieć na względzie, że zaskarżony skargą kasacyjną wyrok został wydany przez Sąd Okręgowy w wyniku ponownego rozpoznania sprawy wobec uchylecia przez Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16 (LEX nr 2209121), poprzedniego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 2 września 2015 r. jedynie w zakresie dotyczącym apelacji powoda. Oznacza to, że skarżący nie może już kwestionować samej zgodności z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 2 września 2015 r. oddalił bowiem apelację skarżącego od wyroku Sądu pierwszej instancji, uznającego, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowi jest niezgodne z prawem i zasądzającego z tego tytułu od skarżącego na rzecz powoda odszkodowanie. Powód apelacją, a następnie skargą kasacyjną objął (kwestionował) wyłącznie wybór dokonanego przez sąd z urzędu jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń. W tym kontekście bezzasadne są podnoszone w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było wadliwe, stanowiące powtórzenie zarzutów zawartych w apelacji skarżącego.

Nie można również pominąć, że zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Problem związania sądu, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie. W wyroku z dnia 25 marca 2004 r., III CK 335/02 (LEX nr 585801), Sąd Najwyższy stwierdził, że naczelna zasada ustrojowa procesu cywilnego związania sądu ma fundamentalne znaczenie i z tego powodu nie mogą

być akceptowane żadne od niej odstępstwa, poza wskazanymi w ustawie. A zatem nie ulega wątpliwości, że sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2005 r., II CK 413/04, LEX nr 395075; z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071). Ponadto w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że wykładnią prawa dokonana przez Sąd Najwyższy jest związany nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana (art. 398²⁰ zdanie 2 k.p.c.), ale także podmiot wnoszący skargę kasacyjną, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy rozpoznający taką skargę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271). Również w wyroku z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09 (LEX nr 602237), Sąd Najwyższy przyjął, że zasada związania wynikająca z art. 398²⁰ k.p.c. obowiązuje nie tylko sąd, ale także strony, które nie mogą skutecznie oprzeć skargi kasacyjnej - od wyroku wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy - na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy.

Wobec tego nie jest trafna argumentacja skargi, że doszło do naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że powód, któremu w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., mimo iż pracownik nie podlega tej ochronie w sytuacji, gdy jednocześnie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Po pierwsze, nie traci na aktualności pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 84/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 267), że radcy prawnemu zatrudnionemu jednocześnie w więcej niż jednym zakładzie pracy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w oparciu o przepisy art. 39 k.p. w każdym z tych zakładów (zob. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1984 r., III PZP 44/84, OSNC 1985 r. nr 7, poz. 89). Po drugie, nieuprawnione staje się poszukiwanie analogii do stanowiska zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11 (LEX nr 1026630), bowiem ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego

wieku przedemerytalnego, a ponadto wyrok Sądu Najwyższego, do którego odwołuje się skarżący dotyczył wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, która rozwiązywałaby się z uwagi na określony w niej przez strony umowy termin przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Pogląd ten nie został także powtórzony w późniejszym orzecznictwie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 86 z glosą J. Żołyńskiego, OSP 2016 nr 5, poz. 48 oraz T. Nycza, OSP 2016 nr 1, poz. 9). Po trzeciej, Sąd Najwyższy w wydanym w rozpoznawanej sprawie wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/17, co zupełnie pomija skarżący, nie zanegował, iż powodowi przysługuje ochrona z art. 39 k.p. Wskazał jedynie, że art. 45 § 3 k.p. ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy), w tym możliwego z punktu widzenia art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wypowiedzenia zmieniającego. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę (zob. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17; z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14, LEX nr 1932142; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14, LEX nr 1764807; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33; oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37). Poza sporem pozostawało natomiast, że powodowi w dacie dokonania wypowiedzenia zmieniającego brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ustanowionej w art. 39 k.p. nie może ograniczać równoczesne zatrudnienie go u innego pracodawcy. A zatem Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że w stosunku do powoda nie może mieć zastosowania art. 45 § 2 k.p. Zgodnie bowiem z art. 45 § 3 k.p., przepisu tego (tj. art. 45 § 2 k.p.) nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, 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; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W sytuacji określonej normą z art. 45 § 3 k.p. niedopuszczalna jest więc zmiana przez sąd z urzędu roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na roszczenie odszkodowawcze.

Tylko dla porządku należy w tym miejscu nadmienić, 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 (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761 i powołane tam orzeczenia). Tę okoliczność rozważał Sąd Okręgowy stwierdzając, że nie można przyjąć, jak chce tego skarżący, aby roszczenie powoda było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, zaś skarżący nie zarzucił w skardze kasacyjnej naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. Jak zaznaczone zostało w rozważaniach dokonanych powyżej Sąd Najwyższy nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach skargi kasacyjnej.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.