

Wyrok z dnia 11 marca 2008 r.

II PK 195/07

Pracodawca może na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) wypowiedzieć stosunek pracy pracownikowi podlegającemu z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem. W razie naruszenia zasad przewidzianych w art. 10 ust. 2 tej ustawy w stosunku do pracowników szczególnie chronionych nie stosuje się art. 45 § 2 k.p.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 marca 2008 r. sprawy z powództwa Marka S. przeciwko D. Urzędowi Wojewódzkiemu w W. - Zakładowi Obsługi Urzędu o przywrócenie do pracy oraz z powództwa wzajemnego D. Urzędu Wojewódzkiego w W. - Zakładu Obsługi Urzędu przeciwko Markowi S. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 29 marca 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach II i II. i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wałbrzychu wyrokiem z 12 września 2006 r. [...] zasądził od strony pozwanej D. Urzędu Wojewódzkiego w W. - Zakładu Obsługi Urzędu na rzecz powoda Marka S. kwotę 4.373,80 zł z ustawowymi odsetkami od 12 września 2006 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalił powództwo wzajemne o odszkodowanie. Powód domagał się przywrócenia do pracy w D. Urzędzie Wojewódzkim w W. - Zakładzie Obsługi

Urzędu. Strona pozwana wniosła powództwo wzajemne domagając się zasądzenia od powoda kwoty 2.788,52 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u strony pozwanej od 3 grudnia 1979 r. na różnych stanowiskach, ostatnio jako dozorca. W okresie od 23 października 1980 r. do 10 września 1981 r. odbywał zasadniczą służbę wojskową, w trakcie której uległ wypadkowi. Wyrokiem Sądu Wojewódzkiego we Wrocławiu z 8 czerwca 1999 r. powodowi przyznano prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku ze służbą wojskową, poczynając od sierpnia 1997 r. Po zwolnieniu ze służby wojskowej powód powrócił do pracy u strony pozwanej. W dniu 28 stycznia 2004 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) ze względu na likwidację stanowiska pracy. W odwołaniu od tego wypowiedzenia powód powołał się na posiadanie uprawnień rencisty wojskowego. W związku z tym pracodawca - za zgodą powoda - cofnął swoje oświadczenie. W dniu 18 sierpnia 2005 r. pozwany pracodawca ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę, powołując się na art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wypowiedzenie uzasadnił koniecznością likwidacji stanowiska pracy powoda, spowodowaną przekazaniem dozoru i sprzętania firmie zewnętrznej. Oprócz powoda zwolnienia z tej przyczyny dotknęły także innych pracowników, miały one jednak charakter indywidualny a nie zbiorowy. W doręczonym powodowi świadectwie pracy jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód pobiera świadczenie rentowe w wysokości ponad 1.000 zł, ma na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci, jego żona otrzymuje wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.800 zł.

Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda „co do zasady” zasługuje na uwzględnienie, ponieważ pracodawca wypowiedział umowę o pracę „naruszył przepisy formalnoprawne o charakterze bezwzględnie obowiązującym”, gdyż błędnie powołał się na art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas gdy podstawą prawną tego oświadczenia był w rzeczywistości art. 10 tej ustawy. Ponadto pracodawca naruszył art. 18 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 41

ustawy z 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 87 ze zm.), ponieważ nie uzyskał zgody starosty na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Sąd stwierdził, że strona pozwana wiedziała o statusie powoda jako rencisty wojskowego, dlatego nie może skutecznie podnosić, że o tym fakcie nie wiedziała i dochodzić odszkodowania z tytułu odprowadzania składek na PFRON. Z tej przyczyny powództwo wzajemne zostało oddalone.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda o przywrócenie do pracy za niemożliwe do uwzględnienia z uwagi na to, że stanowisko powoda uległo likwidacji, a zatem niemożliwe było przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Brak było również możliwości przywrócenia powoda do pracy na innym stanowisku, nawet w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ ponowne zatrudnienie powoda wiązałoby się z koniecznością zwolnienia innego pracownika, który - w przeciwieństwie do powoda - nie ma innych źródeł utrzymania (tymczasem powód pobiera rentę). Powód - wbrew swemu przekonaniu - nie posiada kwalifikacji wymaganych do pracy w archiwum. Dlatego zamiast przywrócenia powoda do pracy Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód w wyniku zwolnienia z pracy nie pozostał bez środków do życia, pobiera bowiem świadczenie rentowe.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając nieuwzględnienie przez Sąd Rejonowy treści art. 45 § 3 k.p. Powód nadal domagał się przywrócenia do pracy, nie zgodził się z poglądem, że u strony pozwanej nie ma dla niego miejsca pracy. Podkreślił, że przepisy ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych nie przewidują alternatywy w postaci zasądzenia świadczenia albo przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z 29 marca 2007 r. [...] w punkcie I sprostował zaskarżony wyrok w zakresie daty jego ogłoszenia, w punkcie II oddalił apelację powoda, w punkcie III nie obciążył powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą. Sąd Okręgowy zgodził się ze stwierdzeniem Sądu Rejonowego, że podstawą prawną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd drugiej instancji przyjął, że powód był pracownikiem, którego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, stosownie do art. 41 w

związku z art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin. Akceptując stanowisko Sądu Rejonowego co do oceny prawnej roszczeń powoda, Sąd Okręgowy powołał się na poglądy doktryny (w szczególności wyrażone przez K. Jaśkowskiego, E. Maniewską i J. Stelinę w opracowaniu „Grupowe zwolnienia. Komentarz”, Kraków 2004, s. 168 i nast.). Według przyjętych przez tych komentatorów zasad postępowania w przypadku indywidualnych zwolnień osób chronionych, powód jako inwalida wojskowy należał do grupy pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (a więc osób niewymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy). W odniesieniu do takich pracowników ochrona przed wypowiedzeniem ulega osłabieniu. Osłabienie to polega na dopuszczalności dokonania wypowiedzenia stosunku pracy, jeśli zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu (art. 10 ust. 2 ustawy). W pozwanym Urzędzie od 2001 r. działa jeden związek zawodowy (NSZZ „Solidarność”), którego powód był członkiem do maja 2003 r., przy czym pracodawca nie zwracał się indywidualnie w sprawie powoda do organizacji związkowej. Według wyżej powołanych autorów, przed dokonaniem wypowiedzenia w trybie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., pracodawca powinien najpierw zapytać działające u niego organizacje związkowe, czy dany pracownik jest objęty ich ochroną i stosownie do uzyskanej informacji podjąć odpowiednie kroki (złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy lub zawiadomić odpowiednią organizację związkową o zamierzonym zwolnieniu). Nieudzielenie informacji przez zakładową (międzyzakładową) organizację związkową w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku zawiadomienia jej o zamierzonym zwolnieniu i uwzględnienia ewentualnego sprzeciwu wobec zamierzonego lub dokonanego wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca nie zastosował się do wymagań przewidzianych w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., naruszając ten przepis, co dało podstawę do zastosowania art. 45 § 2 k.p., czyli dokonania przez Sąd wyboru między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem. Skoro stanowisko pracy powoda zostało rzeczywiście zlikwidowane, to stworzenie dla niego ponownie stanowiska dozorczy bądź przesunięcie go na inne stanowisko, z czym wiązałaby się konieczność wyboru innego pracownika do zwolnienia, byłoby krokiem wstrzymującym reformy w zakresie gospodarowania finansami publicznymi. Zdaniem Sądu Okręgo-

wego regulacja zawarta w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ma pierwszeństwo przed unormowaniem art. 45 § 3 k.p. według zasady, że przepis szczególny ma pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisem ogólnym, a ponieważ art. 10 ustawy nie określa konsekwencji jego naruszenia, to w sprawie należało zastosować art. 45 § 2 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację powoda. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez oczywiście błędną wykładnię art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 41 i art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin oraz w związku z art. 45 § 3 k.p., w wyniku nieuwzględnienia żądania powoda dotyczącego przywrócenia do pracy i przyjęcia, że w niniejszej sprawie dopuszczalne było orzeczenie odszkodowania.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zakresie ustalenia, czy przepis ten znosi szczególną ochronę pracowników, w sytuacji gdy nie została przeprowadzona przewidziana w nim obligatoryjna konsultacja ze związkami zawodowymi. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę przez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Świdnicy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, choć nie wszystkie podniesione w niej argumenty prawne są słuszne. Sąd Okręgowy przyjął, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w warunkach przewidzianych w art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Przepis ten reguluje dopuszczalność i zasady indywidualnych wy-

powiedzeń stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dotyczących pracodawcy). Przewiduje on, między innymi, że w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 2 ustawy).

Powód niewątpliwie należał do pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jednocześnie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do powoda - jako inwalidy wojskowego - miał bowiem zastosowanie art. 18 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 41 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin. Zgodnie z tymi przepisami, rozwiązanie z inwalidą wojskowym stosunku pracy przez pracodawcę może być dokonane tylko po uzyskaniu pisemnej zgody starosty: 1) w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia - z przyczyn określonych w przepisach dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, 2) w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem - tylko z ważnych przyczyn zawinionych przez inwalidę albo gdy następuje likwidacja pracodawcy. W art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych uregulowano w sposób szczególny sytuację pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów wzmożonej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. W przypadku indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem wynikająca z innych przepisów ulega osłabieniu. Osłabienie to polega na tym, że wypowiedzenie stosunku pracy staje się dopuszczalne nie pod warunkami przewidzianymi w przepisach szczególnych (w przypadku powoda - pod warunkiem uzyskania pisemnej zgody starosty wymaganej w art. 18 ust. 3 pkt 2 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin), lecz pod warunkiem przewidzianym bezpośrednio w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, a mianowicie pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14

dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 2). Jak wynika z treści art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepis ten znosi szczególną ochronę ustanowioną w art. 18 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 41 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (czyli konieczność uzyskania przez pracodawcę pisemnej zgody starosty na wypowiedzenie oraz ograniczenie możliwości wypowiedzenia tylko do ważnych przyczyn zawinionych przez inwalidę albo likwidacji pracodawcy), ale w to miejsce wprowadza obligatoryjną konsultację związkową, a ściślej konieczność zwrócenia się przez pracodawcę o wyrażenie stanowiska przez zakładową organizację związkową. Wymóg niezgłoszenia sprzeciwu przez organizację związkową jako przesłanka złożenia przez pracodawcę zgodnego z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy dotyczy tylko pracowników reprezentowanych przez zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe działające u pracodawcy. Nie oznacza to jednak, że pracownik, któremu pracodawca zamierza wypowiedzieć stosunek pracy, musi być członkiem związku zawodowego. Wystarczy, że jest objęty ochroną związku zawodowego.

Sąd Okręgowy ustalił - i jest to ustalenie wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 39813 § 2 k.p.c.), ponieważ Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia - że u pozwanego pracodawcy od 2001 r. działał tylko jeden związek zawodowy (NSZZ „Solidarność”), którego powód był członkiem do maja 2003 r., jednak pracodawca w ogóle nie zwracał się indywidualnie w sprawie powoda do zakładowej organizacji związkowej, chociaż przed dokonaniem wypowiedzenia na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych powinien był zapytać działające u niego organizacje związkowe, czy pracownik przewidziany do zwolnienia jest objęty ich ochroną (czy zakładowe organizacje związkowe reprezentują pracownika, co nie musi dotyczyć tylko członków związków) i w zależności od uzyskanej informacji podjąć odpowiednie kroki - w szczególności albo złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, albo zawiadomić odpowiednią organizację związkową o zamierzonym zwolnieniu i czekać na ewentualne wyrażenie sprzeciwu. Sąd Okręgowy przyjął, że niezwrócenie się do działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej z pytaniem, czy reprezentuje ona interesy powoda jako pracownika, oznaczało naruszenie warunku z art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w postaci zawiadomienia zakładowej organizacji

związkowej o zamierzonym wypowiedzeniu w celu umożliwienia jej zajęcia stanowiska co do ewentualnego zgłoszenia sprzeciwu.

Słusznie Sąd Okręgowy ocenił, że naruszenie art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych oznaczało niezgodne z prawem wypowiedzenie powodowi przez pracodawcę umowy o pracę, a ponieważ art. 10 tej ustawy nie określa sankcji jego naruszenia - bo sankcje są uregulowane bezpośrednio w Kodeksie pracy - należało zastosować art. 45 k.p. Błędnie jednak Sąd Okręgowy przyjął, że regulacja zawarta w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych ma pierwszeństwo przed unormowaniem zawartym w art. 45 § 3 k.p. w tym znaczeniu, że pozwala na jego niezastosowanie, co oznacza możliwość zastosowania art. 45 § 2 k.p. Skoro art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w ogóle nie reguluje kwestii skutków jego naruszenia - bo skutki te wynikają bezpośrednio (i wyłącznie) z art. 45 k.p., to rozważanie, w jakim stosunku pozostają do siebie obydwie te przepisy (art. 10 ustawy i art. 45 k.p.) jest pozbawione racji. Żaden z ustępów art. 10 ustawy nie jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 45 § 3 k.p. i nie wyłącza konieczności jego stosowania w odniesieniu do sytuacji w nim przewidzianych. Trafnie podnosi się w związku z tym w skardze kasacyjnej, że Sąd Okręgowy naruszył art. 45 § 3 k.p.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka albo o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, albo o odszkodowaniu. W sprawie zakończonej zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy ustalił, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w szczególności art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej sytuacji sąd pracy powinien przede wszystkim uwzględnić żądanie pracownika i orzec o przywróceniu go do pracy (zgodnie z wybranym przez niego żądaniem). Sąd Okręgowy przyjął - z powołaniem się na art. 45 § 2 k.p. - że uwzględnienie żądania powoda przywrócenia go do pracy jest niemożliwe z uwagi na fakt, że stanowisko pracy powoda uległo likwidacji. Zamiast przywrócenia do pracy zaakceptował pogląd Sądu Rejonowego o dopuszczalności zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania (w miejsce żądanego przywrócenia do pracy). Co prawda - zgodnie z powyższym przepisem - sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przy-

wrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu), jednak jednocześnie - co wynika z art. 45 § 3 k.p. - przepisu tego nie stosuje się do pracowników, o których mowa 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. (czyli w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy); w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powód był pracownikiem objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (ochrona ta wynikała z art. 18 ust. 3 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin). Jednocześnie nie ogłoszono upadłości lub likwidacji jego pracodawcy. W związku z jednoznaczną treścią art. 45 § 3 k.p. Sąd Okręgowy nie mógł zastosować do sytuacji powoda art. 45 § 2 k.p. Słusznie przyjął, że art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych osłabia (a nawet wyłącza) ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem wynikającą z art. 18 ust. 3 w związku z art. 41 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, ograniczając tę ochronę tylko do warunku niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 2 ustawy). Pominięcie przez pracodawcę procedury pozwalającej na uzyskanie stanowiska zakładowej organizacji związkowej (w postaci niezgłoszenia sprzeciwu) stanowiło naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co implikowało zastosowanie art. 45 k.p.; jednakże osłabienie ochrony powoda przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę (wynikające z art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych) wcale nie oznacza, że do jego sytuacji nie ma zastosowania art. 45 § 3 k.p. Inaczej mówiąc, wyłączenie szczególnej ochrony przez wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę - wynikającej z przepisów szczególnych - pozwalające na dokonanie zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie oznacza jednocześnie wyłączenia stosowania art. 45 § 3 k.p. Do tego rodzaju wniosku brak jest jakichkolwiek podstaw w treści art. 10 ustawy. Obydwa poddawane analizie przepisy dotyczą innych kwestii - art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi, w jakich okolicznościach i po spełnieniu jakich przesłanek możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, którego stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wy-

powiedzeniem albo rozwiązaniem, zaś art. 45 § 3 k.p. wyłącza możliwość stosowania do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, art. 45 § 2 k.p.

Powyższe rozważania prowadzi do wniosku, że błędnie Sąd Okręgowy przyjął, iż osłabienie ochrony wynikającej z przepisów szczególnych dla potrzeb zastosowania art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych (czyli umożliwienia pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika) pozwala jednocześnie na zastosowanie do pracownika szczególnie chronionego art. 45 § 2 k.p. Sens normatywny art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych jest taki, że pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy pracownikowi podlegającemu z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Musi się jednak liczyć z tym, że w razie naruszenia zasad (procedury) przewidzianych w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w stosunku do pracowników szczególnie chronionych sankcją za to naruszenie będzie brak możliwości zastosowania przez sąd pracy art. 45 § 2 k.p., czyli brak możliwości nieuwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, nawet w przypadku ustalenia, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wynika to jednoznacznie z art. 45 § 3 k.p. W stosunku do pracowników szczególnie chronionych możliwe jest jedynie zastosowanie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone przez niego roszczenie okaże się nieuzasadnione - choćby ze względu na nadużycie prawa podmiotowego (czyli sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego lub zasadami współżycia społecznego), sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Dotychczas ten aspekt roszczeń powoda nie był przedmiotem ustaleń, rozważań i ocen Sądów orzekających w sprawie.

Ponieważ zarzut naruszenia art. 45 § 3 k.p. okazał się uzasadniony, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====