

**Wyrok z dnia 12 lipca 2005 r.**

**II PK 360/04**

**1. Pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie miał on wymaganych kwalifikacji zawodowych. Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez podlegającego szczególnej ochronie pracownika, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem umowy o pracę nie jest nadużyciem prawa podmiotowego (art. 8 k.p.).**

**2. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie może być orzeczone od daty wydania wyroku ani od daty wcześniejszej. W pojęciu „poprzednie warunki” (art. 45 § 1 k.p.) mieści się także rodzaj umowy o pracę; w przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony niedopuszczalne jest przywrócenie pracownika do pracy na czas określony.**

**3. Przepis art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) miał zastosowanie wyłącznie do osób będących pracownikami samorządowymi Urzędu miasta stołecznego Warszawy w dniu 31 maja 2003 r.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Ewy M. przeciwko Urzędowi m. st. Warszawy następcy prawnemu Urzędowi Dzielnicy P. miasta Warszawy o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 lipca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

## Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 9 lipca 2004 r. [...] oddalił apelację Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 31 października 2003 r. [...], przywracającego Ewę M. do pracy u strony skarżącej i zasądzającego na jej rzecz kwotę 210.800 zł, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Ewa M. była zatrudniona w Urzędzie Dzielnicy P. Miasta Stołecznego Warszawy od 6 kwietnia 1999 r., początkowo na stanowisku inspektora w biurze Zarządu oraz p.o. rzecznika prasowego. Od 1 sierpnia 2000 r. sprawowała funkcję naczelnika Biura Rady Dzielnicy. W wyniku wyborów, które odbyły się 11 października 1998 r., została wybrana radną Rady Powiatu W. Wiedzieli o tym wyborze zarówno dyrektor Arkadiusz U., jak i jego zastępca Ireneusz T. Pismem z 22 stycznia 2001 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy i powołując się na jego podstawę prawną art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., powoływa dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”). W ocenie Sądu strona pozwana naruszyła art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. Nr 91, poz. 578 ze zm.), albowiem nie tylko nie uzyskała, ale nawet nie wystąpiła do Rady Powiatu o zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Sąd uznał, że rozwiązanie z Ewą M. stosunku pracy było bezprawne również z uwagi na art. 10a ustawy o zwolnieniach grupowych, który wyłącza zastosowanie art. 10 tej ustawy w stosunku do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi w okresie ich szczególnej ochrony.

Ponieważ powódka jako radna Rady Powiatu W. była pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem, Sąd był związany wyborem jej roszczenia, a mianowicie przywrócenia do pracy. Strona pozwana nie może, według Sądu, skutecznie powoływać się na nadużycie przez powódkę prawa, poprzez szybki awans czy brak kwalifikacji do zajmowanego stanowiska, ponieważ swoim postępowaniem sama dopuszcza się takiego nadużycia. Zachowanie pracodawcy dotyczące wypo-

wiedzenia powódce umowy o pracę było nie tylko sprzeczne z przepisami prawa, ale także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ireneusz T., który wypowiedział jej stosunek pracy, „sam będąc wieloletnim radnym dzielnicy, wiedział doskonale, że powódka jest radną powiatu.” Zdawał sobie zatem sprawę z obowiązku zwrócenia się do Rady Powiatu o zgodę na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Ponadto, Ewa M. i Ireneusz T. należeli do dwóch pozostających w opozycji frakcji politycznych, co mogło mieć wpływ na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Istotne znaczenie ma również okoliczność, że po zwolnieniu powódki, w Biurze Rady Dzielnicy nie zmniejszyło się zatrudnienie. Został tam bowiem przesunięty niezwłocznie inny pracownik Urzędu - Ewa Z. Zmiany obejmowały jedynie nazwy stanowisk pracowników zatrudnionych w Biurze na inspektorów.

Pełnomocnik Urzędu Miasta Warszawy zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to: art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, poprzez niezastosowanie powołanego przepisu i wyrażenie poglądu, że „powódce zostałyby zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres”, art. 47 k.p. w związku z art. 18 ust. 3 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy, poprzez przyznanie powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy do dnia wyrokowania, a nie do dnia 31 maja 2003 r., to jest ostatniego dnia miesiąca, w którym upłynął okres 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady Miasta Stołecznego Warszawy, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że „dopuszczalne jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, podczas gdy powódka nie posiadała kwalifikacji zawodowych odpowiadających przyznanemu wynagrodzeniu”, § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich - poprzez jego niezastosowanie i wyrażenie poglądu, że „przywrócenie do pracy powódki powinno mieć miejsce na poprzednich warunkach, podczas gdy przywrócenie do pracy powódki wymagało zatrudnienia zgodnie z w.w. przepisami”, a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 k.p.c. - poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i nieuwzględnienie zeznań świadków, a w konsekwencji „uznanie, że żądanie przywrócenia do pracy powódki nie narusza art. 8 kp”, oraz art. 316 § 1 k.p.c., poprzez pomi-

nięcie przepisów ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego” i „przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje”. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji powołał następujące istotne zagadnienia prawne występujące - jego zdaniem - w sprawie: „czy dopuszczalne jest przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach w sytuacji, gdy na podstawie art. 18 ust. 3 ustawy z 15 marca 2002 roku o ustroju miasta stołecznego Warszawy („ustawa warszawska”) stosunek pracy z pracownikami, o których mowa w art. 18 ust. 2 ustawy warszawskiej wygaś z ostatnim dniem miesiąca, w którym upłynął okres 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady m.st. Warszawy (t.j. w dniu 31 maja 2003 roku), chyba że na miesiąc przed upływem tego terminu zostały takim pracownikom zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres (a w razie ich nieprzyjęcia, w ciągu 14 dni od dnia ich zaproponowania)” oraz „czy wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed dniem 27 października 2002 roku (data wejścia w życie ustawy warszawskiej) nie powinno obejmować jedynie okresu do dnia 31 maja 2003 roku (data wygaśnięcia stosunków pracy z pracownikami określonymi w art. 18 ust. 2), w sytuacji, gdy powód należał do grupy pracowników określonych w art. 18 ust. 2”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że zgodnie z art. 18 ust. 3 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy, stosunek pracy z pracownikami samorządowymi wygaś w ostatnim dniu miesiąca, w którym upłynął termin 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady Miasta Stołecznego Warszawy, tj. 31 maja 2003 r., jeżeli na miesiąc przed upływem tego terminu nie zostały tym pracownikom zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia, w ciągu 14 dni od dnia ich zaproponowania. Sąd nie uwzględnił zatem okoliczności, że powódka była pracownikiem samorządowym i łączący ją z Urzędem Miasta Stołecznego Warszawy stosunek pracy wygaśby w dniu 31 maja 2003 r., jeżeli do dnia 30 kwietnia 2003 r. nie zostałyby przedstawione jej nowe warunki pracy i płacy. Nieuzasadnione jest zasądzenie przez Sąd kwoty 210.800 zł za cały czas pozostawania powódki bez pracy, czyli od dnia ustania stosunku pracy do dnia wyrokowania, to jest do 31 października 2003 r. Nie można wprawdzie przewidzieć, czy powódce zostałyby przedstawione nowe warunki pracy lub płacy, niemniej jednak Sąd powinien z urzędu uwzględnić

art. 18 ust. 3 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy i wynikające z powołanego przepisu konsekwencje.

Strona skarżąca wskazała, że niesłuszny jest pogląd Sądu w kwestii przywrócenia powódki do pracy. Zgodnie bowiem z art. 20 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji. Ewa M. nie posiadała wymaganego wyższego wykształcenia potrzebnego do zajmowania stanowiska naczelnika wydziału, a przywracając ją do pracy pracodawca „naraża się na zarzut dyskryminacji wobec pozostałych pracowników.” Zdaniem pełnomocnika strony skarżącej, przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych zasadach „stoi w sprzeczności z zasadami” rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich. W jego ocenie, z zeznań świadków, a zwłaszcza Ireneusza T. wynika, że „strona pozwana udowodniła, że żądanie przywrócenia do pracy i zapłaty wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, pozostają w kolizji z art. 8 kp”. Twierdzenie to potwierdza Sąd, który w uzasadnieniu wyroku przyznał, że stanowisko powódki było utworzone specjalnie dla niej. Przywrócenie Ewy Murawskiej do pracy, mimo nieposiadania kwalifikacji, „powoduje naruszenie nie tylko bezwzględnych przepisów prawa, ale także zasad współżycia społecznego poprzez nieuzasadnione podwyższenie pozycji zawodowej powódki w stosunku do innych pracowników Urzędu”. Zdaniem strony skarżącej, Sąd pierwszej instancji naruszył art. 316 § 1 k.p.c., albowiem wydając orzeczenie, uwzględnił stan rzeczy z chwili wniesienia powództwa, to jest z dnia 1 lutego 2001 r., a nie z chwili wyrokowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na obu podstawach wymienionych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. Zarówno zarzuty procesowe jak i materialnoprawne skierowane są na wykazanie, że orzeczenie przywracające Ewę M. do pracy w Urzędzie m.st. Warszawy i zasądzające na jej rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy jest nie tylko sprzeczne z prawem, ale narusza także zasady współżycia społecznego.

Uchybienie art. 233 k.p.c. pełnomocnik strony skarżącej dostrzega w tym, że Sąd ocenił, iż przywrócenie powódki do pracy nie narusza art. 8 k.p. Jego zdaniem,

ocena ta jest błędna, albowiem Ewa M. nie miała kwalifikacji zawodowych koniecznych do zatrudnienia na stanowisku, które zajmowała, a jej szybki awans nie wynikał z walorów merytorycznych, lecz z „układu politycznego”. Z zarzutem tym łączą się bezpośrednio zarzuty naruszenia art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych i § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 33, poz. 264). Strona skarżąca w uzasadnieniu także tych zarzutów podnosiła brak kwalifikacji zawodowych powódki i wywodziła, że przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku narusza powołane przepisy. Ze względu na uzasadnienie zarzutów - brak kwalifikacji zawodowych wymaganych na stanowisku zajmowanym przez powódkę (naczelnika Biura Rady Dzielnicy P. m. st. Warszawy) - celowe jest ich łączne rozpatrzenie. Nie są one trafne.

Oceniając zgodność wypowiedzenia umowy o pracę z prawem, sąd powinien uwzględnić stan rzeczy istniejący w chwili dokonania tej czynności. Postępowanie sądowe ma bowiem charakter kontrolny, sprawdzający merytoryczną zasadność wypowiedzenia i jego zgodność z przepisami prawa (wymogami formalnymi). Strona skarżąca wypowiedziała Ewie M. stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy - przyczyny, jak ustalił to Sąd i czego strona skarżąca ostatecznie nie kwestionowała - nieistniejącej, a nadto z naruszeniem art. 10a ustawy z 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych oraz art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. Było to więc bez wątpienia wypowiedzenie wadliwe. W takich razach pracownikowi, po ustaniu stosunku pracy, przysługuje alternatywne roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, stosownie do jego żądania (art. 45 § 1 k.p.). Sąd winien orzec wedle wyboru pracownika. Jeżeli jednak ustali, że żądane przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe może zasądzić w jego miejsce odszkodowanie (art. 45 § 2 k.p.). Powódka dochodziła przywrócenia do pracy. Jako radna Rady Powiatu W. należała do pracowników, których stosunek pracy jest chroniony w przepisach szczególnych (art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym). W takim przypadku, stosownie do art. 45 § 3 k.p., sąd orzeka o przywróceniu do pracy. Odszkodowanie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, może być orzeczone wobec pracownika, którego zatrudnienie podlega szczególnej ochronie tylko wówczas, gdy restytucja stosunku pracy nie jest możliwa z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., tj. w razie likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy. Taka sytuacja

w rozpoznawanej sprawie nie zachodziła. Przywrócenie Ewy M. do pracy nie naruszało więc przepisów prawa. Wyjątkowo, sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie jako nadużycie prawa podmiotowego (art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 45 § 3 k.p. i art. 8 k.p.). Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych) lub wprowadzie niezależne od pracownika, jednak obiektywnie uniemożliwiające mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień). Trafnie podniosły Sądy, że orzecznictwo w tym zakresie jest kazuistyczne. Inne być nie może. Żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie może być uznane za nadużycie prawa podmiotowego. Ewentualnie mogłoby ono być rozważane i oceniane w tym aspekcie, gdyby pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę brak kwalifikacji zawodowych. Jednak strona skarżąca takiej przyczyny wypowiedzenia Ewie M. stosunku pracy nie wskazała. Poza wszystkim, nie może powoływać się na nadużycie przez pracownika prawa podmiotowego pracodawca, który świadomie dokonał wypowiedzenia z naruszeniem prawa, co niewątpliwie wynika z przebiegu procesu. Sąd ustalił także, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane przez reprezentującego pracodawcę Ireneusza T. z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Ustalenia tego strona skarżąca nie kwestionowała.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., sąd orzeka o przywróceniu do pracy „na poprzednich warunkach”. „Poprzednie warunki”, to warunki istniejące w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. Brak kwalifikacji zawodowych nie może, co do zasady, stanowić przeszkody w restytucji stosunku pracy. Ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie ma on odpowiednich (przepisanych) kwalifikacji, obciąża pracodawcę. Pracodawca dysponuje też środkami prawnymi umożliwiającymi mu doprowadzenie do stanu zgodnego z przepisami kwalifikacyjnymi (np. poprzez wypowiedzenie warunków pracy). Sąd nie jest ani zobowiązany, ani uprawniony do dokonywania w postępowaniu dotyczącym wadliwego rozwiązania stosunku pracy korekty „błędów” pracodawcy poczynionych w fazie zatrudniania pracownika. Wszystko to należy odnieść także do wysokości przyznanego Ewie M. wynagrodze-

nia za pracę. Zatem to nie Sąd przywracając powódkę do pracy naruszył powołane w kasacji przepisy, ale sam pracodawca uzgadniając w umowie o pracę, wbrew tym przepisom, rodzaj pracy (stanowisko), do wykonywania której Ewa M. nie miała kwalifikacji. Inna mogłaby być sytuacja w razie utraty przez pracownika kwalifikacji po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Wówczas uzasadniona byłaby ocena przywrócenia do pracy w aspekcie jego celowości czy możliwości, a samego żądania restytucyjnego w płaszczyźnie nadużycia prawa podmiotowego.

W kontekście zarzutów naruszenia art. 20 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych i § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. warto podnieść, że § 3 pkt 3 tego rozporządzenia (podobnie jak § 3 ust. 1 pkt 1 i 4 poprzedzającego go rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego, Dz.U. Nr 61, poz. 708 ze zm.) wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 stycznia 2005 r., K 25/04 (OTK-A 2005 nr 1, poz. 6), został uznany za niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji i utracił moc obowiązującą z dniem 31 lipca 2005 r.

Niesłuszny jest także zarzut naruszenia art. 47 k.p. Wynagrodzenie jest roszczeniem przysługującym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do niej. Okres pozostawania bez pracy, za który przysługuje wynagrodzenie jest ograniczony czasowo (art. 47 zdanie pierwsze k.p.). Ograniczenie to nie dotyczy rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie (zdanie drugie art. 47 k.p.). Skoro rozwiązanie umowy o pracę Ewy M. podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym), przysługiwało jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Trafny natomiast jest zarzut naruszenia art. 316 k.p.c. o tyle, że o roszczeniach pracownika sąd, inaczej niż w odniesieniu do oceny zgodności wypowiedzenia z prawem, orzeka wedle stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 460). Rację ma pełnomocnik strony skarżącej, że Sąd pominął zmianę stanu prawnego, która nastąpiła między wypowiedzeniem Ewie M. umowy o pracę a wyrokowaniem w sprawie zgłoszonych przez nią roszczeń, a ściślej - nie przywiązał doń dostatecznej wagi.



W dniu 27 października 2002 r. weszła w życie ustawa z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy. Zgodnie z jej art. 18 ust. 1, dotychczasowe Biuro Zarządu m. st. Warszawy, starostwo powiatu warszawskiego, urzędy gmin warszawskich i urzędy dzielnic w gminie Warszawa - Centrum „stają się Urzędem m.st. Warszawy”; stosownie do ustępu 2, pracownicy wymienionych jednostek „stają się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy”; wedle zaś ustępu 3 - stosunek pracy z pracownikami, którzy stali się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy, „wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym upływa 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady m.st. Warszawy, jeżeli na miesiąc przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia, w ciągu 14 dni od ich zaproponowania”. Zastosowany w tym przepisie mechanizm oddziaływania zmian organizacyjnych w administracji na stosunki pracy zatrudnionych w niej osób nie jest nowy. Był on stosowany przy reorganizowaniu administracji publicznej w latach 1990 (art. 33 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych) i 1998 (art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.). Niezależnie od jego oceny, Sąd, rozstrzygając o przywróceniu powódki do pracy, powinien był uwzględnić art. 18 ust. 3 tzw. ustawy warszawskiej. Jednakże nie w sposób sugerowany w kasacji, tj. poprzez przyjęcie, że stosunek pracy Ewy M. z Urzędem m.st. Warszawy wygasł 31 maja 2003 r. Przepis art. 18 ust. 3 ustawy z 15 marca 2002 r. może dotyczyć bowiem tych tylko osób, które w dniu 31 maja 2003 r. były pracownikami Urzędu. Stosunek pracy z powódką został rozwiązany przed tą datą wskutek wypowiedzenia dokonanego 22 stycznia 2001 r. przez pracodawcę. Skoro w dniu 31 maja 2003 r. stron procesowych nie łączył stosunek pracy, nie mogło dojść do jego wygaśnięcia. Sąd nie mógł również orzec przywrócenia do pracy na czas określony (do 31 maja 2003 r.), albowiem restytucja stosunku pracy następuje „na warunkach dotychczasowych”, a zatem i na takiej samej podstawie. Jeżeli więc w chwili wypowiedzenia powódka była zatrudniona na podstawie bezterminowej umowy o pracę, to także przywrócenie do pracy nastąpić powinno na czas nieokreślony. Sąd nie mógł też orzec przywrócenia do pracy do 31 maja 2003 r. ze względu na charakter prawny orzeczenia restytucyjnego. Wyrok przywracający do pracy wywiera skutek w postaci restytucji stosunku pracy na przyszłość i warunkowo. Warunkiem tym jest zgłoszenie przez pracownika, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od przywró-

cenia do pracy, gotowości niezwłocznego jej podjęcia (art. 48 § 1 k.p.) - zdarzenie przyszłe, niepewne. Gdyby zatem Sąd orzekł przywrócenie do pracy na czas do terminu wstecznego (wcześniejszego niż data wyrokowania), spełnienie tego warunku byłoby niemożliwe, a sam wyrok niewykonalny. Z konstrukcji prawnej przywrócenia do pracy wynika więc, że nie może ono być orzeczone od daty i do daty poprzedzającej wydanie wyroku. Niewykonalny byłby też wyrok w części zasądzającej, na podstawie art. 47 k.p., wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Bowiem również wynagrodzenie zasądzone jest warunkowo; obowiązek jego wypłaty aktualizuje podjęcie pracy przez pracownika do niej przywróconego. Wyrokowi w części dotyczącej wynagrodzenia nadaje się klauzulę wykonalności po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę (art. 786 § 2 k.p.c.). Nie mógłby on jej podjąć po wygaśnięciu stosunku pracy z mocy art. 18 ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy.

Mimo to wejście w życie art. 18 „ustawy warszawskiej” mogło mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Zakładając hipotetycznie, że Ewa M. pozostawałaby w dniu 31 maja 2003 r. w stosunku pracy możliwe byłyby na gruncie art. 18 ust. 3 ustawy z 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy różne scenariusze. Po pierwsze, nie zaproponowano by jej nowych warunków pracy lub (i) płacy; po drugie, zaproponowano by jej nowe warunki pracy lub (i) płacy, których by nie przyjęła; po trzecie, zaproponowano by jej nowe warunki pracy lub (i) płacy, które by przyjęła. W pierwszym i drugim przypadku doszłoby do wygaśnięcia stosunku pracy; w trzecim - stosunek pracy byłby kontynuowany na zmienionych warunkach. W tym ostatnim przypadku przywrócenie do pracy byłoby oczywiście możliwe i celowe, tak jak zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. W dwu pierwszych sytuacjach - Sąd powinien rozważyć i ocenić żądanie restytucyjne powódki w aspekcie celowości (możliwości) przywrócenia jej do pracy. Ustalenie, że nie zaproponowano by jej nowych warunków pracy lub (i) płacy albo że odmówiłaby ona ich przyjęcia mogłoby mieć znaczenie także dla wysokości ewentualnego odszkodowania. Okolicznością istotną, w kontekście wejścia w życie „ustawy warszawskiej”, której Sąd nie wyjaśnił, było więc to, czy strona pozwana zaproponowałaby Ewie M. czy nie, a także jakie, nowe warunki pracy. Ewentualny brak propozycji ze strony pracodawcy Sąd powinien ocenić z uwzględnieniem nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> k.p.) i zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na przekonania polityczne (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Ustalając, że Urząd m. st. Warszawy zaproponowałby powódce nowe warunki pracy lub płacy i że propozycja ta

zostałaby przyjęta, należałoby rozważyć przywrócenie do pracy na nowych warunkach (bo to one byłyby wtedy „poprzednimi”) i zasądzenie wynagrodzenia wprawdzie za cały czas pozostawania bez pracy, ale z uwzględnieniem ewentualnej zmiany jego wysokości. W przeciwnym razie (niedyskryminujący brak propozycji nowych warunków pracy lub odmowa ich przyjęcia) usprawiedliwione byłoby zasądzenie - w miejsce żądanego przez Ewę M. przywrócenia do pracy - „odszkodowania” za cały czas pozostawania bez pracy, jednak nie dłuższy niż do 31 maja 2003 r. (hipotetycznej daty wygaśnięcia stosunku pracy).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====