



Sygn. akt II PK 148/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 grudnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko Urzędowi Miasta w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 grudnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 września 2008 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2007 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanego Urzędu Miasta w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 4.622,60 zł tytułem dodatkowego rocznego wynagrodzenia za 2002 r. oraz kwotę 31.179,98 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w Urzędzie Dzielnicy P. - Gmina W. C. z siedzibą w W. (po przekształceniach wprowadzonych ustawą z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy - Urzędzie Miasta Stołecznego Warszawy) w okresie od 1 listopada 1968 r. do 14 listopada 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku zastępcy naczelnika Wydziału Urbanistyki i Architektury z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5.179,40 zł. W okresie od 18 września 2002 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, z którego powrócił 14 listopada 2002 r. Pismem z dnia 26 września 2002 r. doręczonym powodowi w dacie 14 listopada 2002 r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - przekroczenia kompetencji poprzez to, że w dniu 5 września 2002 r., zastępując naczelnika Wydziału Urbanistyki i Architektury Urzędu Dzielnicy P. w Gminie W. C., przyjął zgłoszenie i wydał potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych budynku tzw. W. M. przy ul. G. [...] w W., przy czym zgłoszenie zostało przyjęte niezgodnie z właściwością Urzędu Dzielnicy P., gdyż postępowanie w tej sprawie powinno być prowadzone bezpośrednio przez Urząd Gminy W. C., w którym została wcześniej wydana decyzja nr 46/Pd/00/GC o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, przewidująca, że przedmiotowy budynek jest przeznaczony do zachowania. W wyniku powyższego działania powoda przeznaczony do zachowania budynek został rozebrany. Wcześniejsze próby doręczenia powodowi pisma rozwiązującego umowę o pracę były nieskuteczne z uwagi na jego nieobecność w miejscu zamieszkania. W dacie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód miał ukończone 63 lata. Powód nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2002 r.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 11 maja 2000 r. do wiadomości Wydziału Urbanistyki i Architektury Urzędu Dzielnicy P. została przekazana decyzja nr 46/Pd/00/GC Burmistrza Gminy W. – C. z dnia 12 kwietnia 2000 r., w której ustalono warunki zabudowy terenu inwestycji budowlanej polegającej na wybudowaniu na terenie nieruchomości przy ul. G. [...] w W. budynku apartamentowego oraz biurowo-handlowego z garażem podziemnym. W opisie inwestycji zawarta została informacja, że na działce znajduje się

przeznaczony do zachowania obiekt architektoniczny o wartości zabytkowej - tzw. W. M. wybudowana w 1925 r., o wysokości ponad 8 metrów. Decyzja ta, po przesłaniu do Urzędu Dzielnicy P., została przekazana do właściwych wydziałów, opublikowana i wywieszona na tablicach Urzędu. W dniu 22 września 2000 r. Urząd Gminy W. C. wydał decyzję o pozwoleniu na budowę. Z uwagi na okoliczność, że przedmiotowa inwestycja przekraczała 20.000 m<sup>2</sup> powierzchni całkowitej, podlegała - zgodnie z uchwałą nr 204/XII/99 Rady Gminy W. C. z dnia 15 lipca 1999 r. w sprawie przekazania zadań i kompetencji dzielnicom w Gminie W. C. - wyłącznej kompetencji Wydziału Urbanistyki i Architektury Urzędu Gminy W. C. W dniu 22 sierpnia 2002 r. inwestor zwrócił się do tego Wydziału o zezwolenie na rozbiórkę przedmiotowego budynku z uwagi na jego zły stan techniczny. Uzyskanie takiego zezwolenia było konieczne z uwagi na wysokość obiektu przekraczającą 8 metrów. W tej samej dacie do wskazanego Wydziału wpłynęła negatywna w tym zakresie opinia Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków, który podjął działania zmierzające do wpisania obiektu do rejestru zabytków i zapewnienia mu ochrony przed ewentualnym zniszczeniem. W dniu 5 września 2002 r. inwestor zwrócił się w tej samej sprawie do Urzędu Dzielnicy P., nie informując o wcześniejszej próbie uzyskania zgody na rozbiórkę. Z uwagi na nieobecność w tej dacie naczelnika Wydziału Architektury i Urbanistyki, przeanalizowanie i zbadanie sprawy zlecono zastępującemu go powodowi, który przyjął zgłoszenie i wydał potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych budynku. Po obejrzeniu budynku, bez mierzenia jego wysokości, powód nie zgłosił w tej kwestii sprzeciwu, chociaż posiadał takie uprawnienie, nie poinformował również o zdarzeniu właściwego w tym zakresie Wydziału Urbanistyki i Architektury Urzędu Gminy W. C. oraz Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków. Powód uznał, że skoro budynek zagraża życiu i zdrowiu ludzi, na co wskazywały przedstawione mu ekspertyzy, a ponadto - w jego opinii - nie ma 8 metrów wysokości, to nie ma konieczności wydawania decyzji o pozwoleniu na rozbiórkę. Poza tym nie miał wiedzy, że budynek posiada wartość zabytkową i toczy się postępowanie zmierzające do wpisania go do rejestru zabytków. Następstwem czynności podjętych przez powoda była mechaniczna rozbiórka przedmiotowego budynku przy użyciu ciężkiego sprzętu w dniu 13 września 2002 r. w godzinach

przedpołudniowych. Wojewódzki Konserwator Zabytków próbował zapobiec rozbiórce, jednak informacja o wszczęciu w dniu 12 września 2002 r. postępowania w sprawie wpisania budynku do rejestru zabytków została przekazana za późno, to jest w dniu 13 września 2002 r. w godzinach popołudniowych i detale architektoniczne budynku przedstawiające wartość zabytkową zostały nieodwracalnie zniszczone. Po dokonaniu rozbiórki ukazało się w prasie szereg publikacji piętnujących działania podjęte przez Urząd Dzielnicy P. W dniu 18 września 2002 r. członek Zarządu Dzielnicy K. W. wystąpił z wnioskiem do Burmistrza Gminy W. C. J. W. o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W sprawie zostało również złożone do Prokuratury Rejonowej zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa polegającego na przekroczeniu uprawnień. Postanowieniem z dnia 9 maja 2003 r. umorzono dochodzenie z uwagi na brak ustawowych znamion czynu zabronionego. Gdyby nie rozwiązano z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to - z uwagi na przedstawione wyżej zastrzeżenia do jego pracy oraz ukończenie przez niego 63 roku życia i planowane zmniejszenie zatrudnienia w Wydziale Urbanistyki i Architektury, w tym zlikwidowanie stanowiska zastępcy naczelnika - strona pozwana nie zaproponowałaby mu nowych warunków umowy o pracę w dacie wejścia w życie art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy. Łączący strony stosunek pracy wygasłby więc z dniem 31 maja 2003 r. Na tę datę powód spełniał przesłanki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego (art. 37k pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 1 ze zm.).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie zachowując terminu jednego miesiąca od chwili uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, naruszyła art. 52 § 2 k.p. Wiedzę o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy w tym trybie (rozbiórce budynku) pracodawca uzyskał najpóźniej w dniach 13-17 września 2002 r., natomiast oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę zostało powodowi doręczone dopiero w dacie 14 listopada 2002 r., co uzasadnia zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji, gdyby nie przedstawiony wyżej aspekt

formalny powództwo zostałyby oddalone, gdyż podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniała ten sposób ustania stosunku pracy. Przedmiotowy budynek miał ponad 8 metrów wysokości, a procedura wpisania go na listę zabytków została już rozpoczęta. Gdyby zatem powód wykazał minimum staranności informując o zdarzeniu Gminę W.-C. i Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków oraz weryfikując przedłożone przez inwestora ekspertyzy, nie doszłoby do obejścia przez tego ostatniego przepisanych procedur i rozbiórki budynku. Z aktów wewnętrznych, które powód powinien znać, wynikało jednoznacznie, że organem kierującym inwestycją jest Urząd Gminy W. C., oraz że przedmiotowy budynek, choć niewpisany jeszcze na listę zabytków, jest przeznaczony do zachowania.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił natomiast żądania powoda przywrócenia do pracy, wskazując, że nawet gdyby strona pozwana nie podjęła decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, to z - uwagi na fakt likwidacji stanowiska pracy powoda oraz możliwość uzyskania przez niego świadczenia przedemerytalnego - nie zaproponowałaby mu nowych warunków umowy o pracę po dniu 31 maja 2003 r. Spowodowałoby to wygaśnięcie z tą datą stosunku pracy z mocy prawa w myśl art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.), stanowiącego *lex specialis* w odniesieniu do rozwiązań zawartych w Kodeksie pracy i wyłączającego zawarte w nim przepisy dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04 (OSNP 2006 nr 7-8 póź. 110) Sąd Rejonowy wskazał, że regulacje powołanej ustawy mogą mieć wpływ na roszczenia pracowników, z którymi stosunek pracy uległ rozwiązaniu przed ich wejściem w życie. Skoro więc powodowi - bez naruszenia zasady niedyskryminacji nie złożono by propozycji nowych warunków pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy, możliwość uzyskania innego źródła utrzymania w postaci świadczenia przedemerytalnego i zarzuty do pracy - usprawiedliwione jest zasądzenie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy odszkodowania za cały

czas pozostawania bez pracy, jednak nie dłuższy niż do hipotetycznej daty wygaśnięcia stosunku pracy, tj. 31 maja 2003 r.

W tej sytuacji powodowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w 2002 r. na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz.1080 ze zm.), gdyż odpadła przesłanka określona w art. 3 pkt 4 tej ustawy.

Wyrokiem z dnia 22 września 2008 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, dzieląc poczynione ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy wskazał, że skoro podstawą uwzględnienia powództwa było naruszenie przez stronę pozwaną art. 52 § 2 k.p., to zbędne było badanie zasadności przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tej sytuacji zbędne jest odnoszenie się do zarzutów apelacji dotyczących błędnych ustaleń w zakresie wysokości budynku, w tym art. 316 k.p.c. poprzez pominięcie przy ocenie dowodów postanowienia w przedmiocie umorzenia postępowania przygotowawczego w świetle uznania, że wysokość budynku nie przekraczała 8 metrów, gdyż okoliczność ta nie ma w sprawie istotnego znaczenia. W tym zakresie Sąd drugiej instancji jedynie zwrócił uwagę, że zarówno w postępowaniu prokuratorskim jak i w opinii biegłego podkreślone zostało, iż nie zostały przeprowadzone szczegółowe pomiary rozebranego budynku, gdyż w chwili dokonywania ustaleń budynek ten już nie istniał, zaś powód takich pomiarów nie przeprowadzał przed przyjęciem zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych i nie zgłosił stosownego sprzeciwu w tym zakresie.

Sąd Okręgowy za bezzasadne uznał zarzuty naruszenia art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. i art. 39 k.p. oraz art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, wskazując, że przy ocenie zgodności rozwiązania umowy o pracę z prawem, sąd powinien uwzględnić stan rzeczy istniejący w chwili dokonania tej czynności, jednak orzekając o roszczeniach pracownika musi mieć na uwadze stan rzeczy w chwili zamknięcia rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku. Przy rozstrzygnięciu sprawy należy zatem wziąć

pod uwagę przepisy powołanej ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy, która w art. 18 ust. 3 wprowadza instytucję ustania stosunku pracy poprzez jego wygaśnięcie z mocy prawa w oznaczonej dacie. Skoro przepis ten ma pierwszeństwo w stosowaniu przed przepisami Kodeksu pracy, a ustawa nie uwzględnia ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., to pracownik, którego stosunek pracy trwał na mocy tej ustawy do 31 maja 2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w tym przepisie. Z tego względu nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy, skoro we wskazanej dacie nie był zatrudniony w urzędzie miasta W. jako pracownik samorządowy. W konsekwencji, przychyłając się do poglądu wyrażonego w wyroku Sadu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, Sąd drugiej instancji wskazał, że restytucja wygasłego z mocy ustawy stosunku pracy (co by nastąpiło wobec powoda z dniem 31 maja 2003 r. gdyby nie rozwiązano z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.) jest niezasadna jako niewykonalna w szczególności dlatego, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie może być orzeczone od daty wydania wyroku ani od daty wcześniejszej (art. 48 § 1 k.p.), w pojęciu „poprzednie warunki” (art. 45 § 1 k.p.) mieści się także rodzaj umowy o pracę (w tym wypadku zastępcy naczelnika wydziału, które zostało zlikwidowane), a w przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony niedopuszczalne jest przywrócenie pracownika do pracy na czas określony.

Za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut błędnej oceny, że bez dokonania wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę stosunek pracy trwałby nadal w wyniku zaaprobowania przez powoda propozycji pracodawcy odnośnie do nowych warunków pracy i płacy złożonych do dnia 30 kwietnia 2003 r. Strona pozwana konsekwentnie prezentowała stanowisko o niezaproponowaniu powodowi nowych warunków pracy i płacy po dniu 31 maja 2003 r. z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy, wiek i staż pracy uprawniający powoda do emerytury oraz zastrzeżenia do jego pracy i kompetencji, na które wskazuje rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nadto z przepisów ustawy z dnia 15 marca 2002 r. nie wynika obowiązek składania pracownikom samorządowym propozycji dalszego zatrudnienia, pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy w najlepszy sposób będą realizować jego cele, a sąd nie posiada uprawnień do

ingerowania w ten dobór pod warunkiem, że jest on zgodny z przepisami Kodeksu pracy. Strona pozwana wykazała, że dotychczasowe stosunki pracy były wygaszane w pierwszej kolejności z pracownikami, którzy nabywali uprawnienia do świadczeń emerytalnych i do których były zastrzeżenia z uwagi na świadczoną przez nich pracę i wypełnianie obowiązków. Powód należał do obu wskazanych grup pracowników, gdyż na dzień 31 maja 2003 r. posiadał prawo do wcześniejszej emerytury, zaś pracodawca miał zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez niego pracy, co uniemożliwiało dalszą współpracę. Ustalenie takich kryteriów nie może być uznane za dyskryminujące w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, które w ostatnim okresie wskazuje, iż w związku z trudnym rynkiem pracy i potrzebą poszukiwania miejsc pracy dla bezrobotnych ludzi młodych, nabycie prawa do emerytury stanowi samo w sobie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (np. wyroki z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 oraz z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07). W tej sytuacji przekonanie powoda o zasadności zaproponowania mu nowych warunków pracy i płacy należy uznać za chybione, skoro nie uwzględni dokonanej przez pracodawcę oceny jego pracy i kompetencji w związku ze zdarzeniem będącym podstawą rozwiązania w dniu 14 listopada 2002 r. umowy o pracę. Strona pozwana miała podstawy do utraty zaufania do powoda nawet jeśli ten nie naruszył swoich obowiązków w stopniu uzasadniającym dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Bezsporne jest bowiem, że część swoich obowiązków powód wykonał co najmniej niedokładnie, np. nie ustalił, czy toczy się wszczęte wcześniej postępowanie o zgłoszenie o przystąpieniu do robót rozbiórkowych budynku, czy toczy się postępowanie o wpis tego obiektu do rejestru zabytków, nie zmierzył budynku przed wydaniem potwierdzenia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych oraz nie poinformował o sprawie Gminy W. C. ani konserwatora zabytków, którzy podejmowali czynności odnośnie do statusu budynku. Swoim zachowaniem powód naruszył wizerunek całego Urzędu Miasta, działania którego zostały napiętnowane w mediach, co również świadczy o niecelowości przywrócenia powoda do pracy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 251/04).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: I. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 56 § 1 k.p., poprzez jego



niezastosowanie w zakresie przywrócenia powoda do pracy pomimo stwierdzenia, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., z jednoczesnym niewłaściwym zastosowaniem art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 k.p., poprzez ich zastosowanie pomimo tego, że możliwe było przywrócenie do pracy powoda, do którego znajduje zastosowanie art. 39 k.p.; 2) art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, iż przepis ten stanowi podstawę do wyłączenia zastosowania art. 56 § 1 k.p. w zakresie przywrócenia pracownika do pracy i może prowadzić do nieuwzględnienia roszczenia pracownika urzędu miasta o przywrócenie do pracy po dniu 31 maja 2003 r., jeżeli umowa o pracę z tym pracownikiem została wadliwie rozwiązana przed tym dniem; 3) art. 57 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie i niezasądzenie na rzecz powoda całego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; 4) art. 56 § 1 k.p. (a w konsekwencji także art. 57 § 2 k.p.) w związku z art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy oraz art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że na gruncie niniejszej sprawy nie stanowiłoby naruszenia zakazu dyskryminacji niezaproponowanie powodowi zatrudnienia po 31 maja 2003 roku; II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, tj. nierozpoznanie zarzutów apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 oraz art. 316 k.p.c. w zakresie badania, jaką wysokość miała rozebrana W.M. i uznanie za zbędne odnoszenie się do tych zarzutów apelacji, przy czym naruszenie to miałoby istotny wpływ na wynik sprawy w kontekście oceny zasadności zastrzeżeń do pracy powoda, jeżeli istnienie tych zastrzeżeń miałoby stanowić jedną z przesłanek uznania za niedyskryminujące niezaproponowania powodowi dalszego zatrudnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w powołanym przez Sądy obu instancji wyroku z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04 Sąd Najwyższy przyjął

możliwość uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, jeżeli zaproponowano by pracownikowi, bez stosowania dyskryminacji, dalsze zatrudnienie w Urzędzie miasta. Tymczasem ustawa z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy odnosi się wyłącznie do osób będących pracownikami Urzędu w dacie 31 maja 2003 r. i nie ma wpływu na sytuację prawną powoda, który na gruncie art. 56 § 1 k.p. może domagać się przywrócenia do pracy bez spełnienia jakichkolwiek dodatkowych przesłanek. Gdyby jednak podzielić stanowisko zaprezentowane w przytoczonym wyroku, to w kontekście art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> k.p. w związku z art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. wiek powoda oraz osiągnięcie przez niego uprawnień emerytalnych nie mogą przemawiać za nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy, tym bardziej że strona pozwana propozycje nowych warunków pracy i płacy złożyła pracownikom znajdującym się w sytuacji porównywalnej z sytuacją powoda. W tym zakresie skarżący powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 65/00 i z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 7/04 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów tego Sądu z dnia 19 listopada 2008 r., III PZP 11/08.

Skarżący wskazał, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał zarzutów apelacji odnoszących się do zachowań powoda i podejmowanych przez niego działań, uznając następnie, iż dopuścił się on naruszeń obowiązków w stopniu uzasadniającym utratę zaufania pracodawcy. Tymczasem na dokonanie takiej oceny pozwoliłoby Sądowi Okręgowemu dopiero rozważenie podniesionych w tym zakresie zarzutów apelacyjnych. Na gruncie dokonanych przez ten Sąd ustaleń nie można ocenić, że odwołanie się do zachowań powoda mogłoby stanowić niedyskryminujące podstawy odmowy zaproponowania mu dalszego zatrudnienia, gdyż po pierwsze - nie miał on obowiązku sprawdzania czy toczy się inne równoległe postępowanie, po drugie - przyjęcie zgłoszenia i wydanie potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych nie może być utożsamiane z zastrzeżonymi dla Gminy W. C. kompetencjami do wydawania decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania obejmujących inwestycje przekraczające 20.000 m<sup>2</sup> powierzchni całkowitej, po trzecie - powód nie wiedział i nie musiał wiedzieć o prowadzeniu postępowania w przedmiocie wpisania obiektu do rejestru zabytków, co nastąpiło w dniu 12 września 2002 r., po czwarte – powód

nie miał obowiązku sprawdzania wysokości budynku w sytuacji, gdy inwestor przedstawił opinię odnośnie do zalecenia jego natychmiastowej rozbiórki z uwagi na stan zagrażający życiu przechodniów; w takiej sytuacji inwestor mógł przystąpić do rozbiórki przed uzyskaniem na nią pozwolenia lub przed zgłoszeniem robót rozbiórkowych (art. 31 ust. 5 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane). W ocenie skarżącego, samo subiektywne przekonanie pracodawcy o niecelowości dalszej współpracy nie może stanowić o braku dyskryminującej przesłanki odmowy dalszego zatrudniania pracownika, chodzi bowiem o to, aby pracodawca kierował się w tym zakresie obiektywnymi i sprawdzalnymi kryteriami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona.

W pierwszym rzędzie błędny jest pogląd skarżącego, że dla oceny przewidzianego w art. 56 § 1 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy nie miał znaczenia art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy. W myśl tego ostatniego przepisu, stosunek pracy z pracownikami, którzy zgodnie z ust. 2 tego artykułu stali się pracownikami samorządowymi Urzędu miasta stołecznego Warszawy, wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym upływa 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyniku wyborów do Rady miasta stołecznego 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. Określony w powołanym przepisie skutek następował w dniu 31 maja 2003 r. W wyroku z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04 Sąd Najwyższy dokonał wykładni art. 18 ust. 3 wymienionej ustawy w aspekcie możliwości uwzględnienia w określonych w nim okolicznościach żądania przywrócenia do pracy przysługującego pracownikowi w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Zaprezentowana w tym wyroku interpretacja znajduje w pełni zastosowanie również do roszczenia restytucyjnego przewidzianego w art. 56 § 1 k.p., a skład Sądu Najwyższego rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną taką wykładnię podziela. Odsyłając do uzasadnienia powołanego wyżej wyroku (szczegółowo przytoczonego również w motywach orzeczeń Sądów obu instancji) należy dodatkowo przypomnieć, że wyrok

przywracający do pracy reaktywuje stosunek pracy istniejący przed jego rozwiązaniem, nie prowadzi natomiast do powstania nowego stosunku pracy, który w dacie zapadnięcia orzeczenia sądu już by nie istniał niezależnie od jego wcześniejszego wadliwego rozwiązania przez pracodawcę. Dlatego w każdym przypadku uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest możliwe jedynie wówczas, gdy w dacie wyrokowania stosunek pracy mógłby nadal trwać, a więc nie ustałby z uwagi na wcześniejsze zdarzenia prowadzące do jego rozwiązania (np. upływ okresu na jaki została zawarta umowa o pracę) lub wygaśnięcia (art. 63 k.p.). Inaczej mówiąc, możliwość uwzględnienia tego żądania i pozostającego z nim w ścisłym związku roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy uzależniona jest od pozytywnego rozstrzygnięcia kwestii, czy w momencie orzekania przez sąd pracownik pozostawałby nadal w stosunku pracy gdyby wcześniej nie doszło do jego wadliwego (ze względów formalnych lub merytorycznych) rozwiązania. Uznanie przez Sąd drugiej instancji, że przed dniem 31 maja 2003 r. strona pozwana nie zaproponowałaby skarżącemu nowych warunków pracy i płacy uzasadniało zatem przyjęcie, iż w dacie wyrokowania nie mógłby łączyć stron stosunek pracy z uwagi na jego wygaśnięcie z mocy prawa ze wskazaną datą, a w konsekwencji zasądzenie - w miejsce żadanego przywrócenia do pracy - stosownego odszkodowania. Powoduje to bezzasadność zarzutów naruszenia prawa materialnego w sposób opisany przez skarżącego w pkt 1-3 skargi kasacyjnej.

Niezasadny jest zarzut obrazy art. 56 § 1 i art. 57 § 2 k.p. oraz art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> k.p., upatrywanej przez skarżącego w uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że w okolicznościach sprawy nie stanowiłoby naruszenia zakazu dyskryminacji niezaproponowanie mu dalszego zatrudnienia po dniu 31 maja 2003 r.

Jako kryterium dyskryminacji skarżący wskazał wiek i osiągnięcie uprawnień do wcześniejszej emerytury. W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że stan faktyczny sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, dotyczy okresu sprzed wejścia w życie art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p. w obecnym brzmieniu. Przed dniem 1 stycznia 2004 r. przepisy te odnosiły się tylko do równego traktowania kobiet i mężczyzn. Jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego

przyjmuje się, że mają one również zastosowanie do stanów faktycznych zaistniałych przed wskazaną datą, a odnoszących się do przyczyn dyskryminacji innych niż płeć (por. wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 maja 2006 r., II PK 265/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 124). Pogląd ten nie budzi większych zastrzeżeń jeśli się uwzględni, że art. 11<sup>3</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2002 r. zawiera jedną z podstawowych zasad prawa pracy jaką jest zakaz bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu. Od dnia 1 stycznia 2004 r. rozwinięcie tej zasady zawierają przepisy art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych w wymienionym przepisie za dyskryminujące (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 art. 18<sup>3a</sup> był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), a dyskryminowanie pośrednie - gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.). Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.). W orzecznictwie

Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to *a contrario*, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256 i orzeczenia tam przytoczone).

Z konstrukcji kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego nie wynika, czy sformułowane przez skarżącego zarzuty odnoszą się do dyskryminacji bezpośredniej, czy pośredniej (powołano jedynie art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.) oraz jakiego skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu dotyczą (wskazano tylko na art. 18<sup>3b</sup> k.p., który zawiera kilka paragrafów, a niektóre z nich po kilka punktów, normujących różne kwestie odnoszące się do naruszenia tej zasady). Wywody zawarte w uzasadnieniu skargi zdają się jednak wskazywać, że skarżącemu chodzi o naruszenie zakazu dyskryminacji bezpośredniej, której definicję zawiera art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. oraz o zakazane zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji skarżącego, którego skutek został określony w art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. Z brzmienia art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p., który jednoznacznie w zakresie podstaw dyskryminacji odsyła do § 1 tego artykułu, wynika, że zasada niedyskryminacji oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na cechy lub właściwości dotyczące ich osoby lub istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w § 1, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, w porównaniu do pracowników, którzy takich cech lub właściwości nie posiadają. Inaczej rzecz ujmując, dyskryminacją bezpośrednią jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Tymczasem skarżący, podając wiek i uprawnienia do wcześniejszej emerytury jako kryterium dyskryminowania go przez stronę pozwaną, powołuje się na zróżnicowanie swojej sytuacji w porównaniu z sytuacją pracowników należących do tej samej grupy wyróżnionej ze względu na te same (wspólne) cechy lub właściwości, nie wskazując przy tym na żadne wyróżniające go z tej grupy kryteria uznane za

dyskryminujące. W istocie skarżący powołuje się więc na nierówne traktowanie w porównaniu z pracownikami znajdującymi się w tej samej co on grupie wyróżnionej ze względu na wskazane przez niego kryterium, którym mimo to pracodawca złożył propozycję dalszego zatrudnienia, wskazując jednocześnie, że w rzeczywistości nowych warunków pracy nie zaproponowano jedynie osobom, które skorzystały z posiadanych uprawnień emerytalnych. Nie jest trafny pogląd skarżącego, że dyskryminacja polega na samym tylko nierównym traktowaniu pracowników i z tego względu jego sytuację należy ocenić „przez pryzmat sytuacji przede wszystkim innych pracowników tego samego pracodawcy, znajdujących się w podobnej sytuacji”. Jak bowiem wyżej wskazano, nierówność w sytuacji prawnej pracowników niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> i następnym k.p., nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (por. powołany wyżej wyrok z dnia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07 i orzeczenia w nim przytoczone). Ocena roszczenia powoda z punktu widzenia tej zasady uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego z uwagi na brak w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia stosownego przepisu.

Skoro zatem skarżący nie zdołał skutecznie podważyć oceny Sadu drugiej instancji, że strona pozwana nie zaproponowałaby mu nowych warunków pracy z innych przyczyn niż uznane za kryteria dyskryminacji, przeto bezzasadny jest zarzut wymieniony w pkt 4 skargi kasacyjnej.

Nieusprawiedliwiony jest wreszcie zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy apelacyjnego zarzutu obrazy przez Sąd pierwszej instancji art. 316 i art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie odnoszącym się do badania wysokości W.M., co miałoby - zdaniem skarżącego - istotny wpływ na ocenę zasadności zastrzeżeń do jego pracy jako niedyskryminującej przyczyny niezaproponowania dalszego zatrudnienia, a w konsekwencji na wynik sprawy.

Sąd drugiej instancji uznał, że poczynione w postępowaniu karnym ustalenia odnośnie wysokości W.M. nie mają istotnego znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro podstawę

uwzględnienia przysługującego mu roszczenia odszkodowawczego stanowi uchybienie formalne pracodawcy, a mianowicie przekroczenie określonego w art. 52 § 2 k.p. terminu do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Jednocześnie jednak przyjął również, że strona pozwana nie zaproponowałaby powodowi nowych warunków pracy z uwagi na zastrzeżenia do wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, nawet jeżeli stwierdzone uchybienia nie uzasadniały zwolnienia dyscyplinarnego. Za uchybienia w wykonywaniu obowiązków przez skarżącego Sąd drugiej instancji uznał: nieustalenie, czy toczy się wszczęte wcześniej postępowanie o zgłoszenie o przystąpieniu do robót rozbiórkowych W.M. oraz czy co do tego obiektu nie toczy się postępowanie o jego wpis do rejestru zabytków, niezmierzenie budynku przed wydaniem potwierdzenia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych, niepoinformowanie o sprawie Gminy W.-C. ani konserwatora zabytków, wskazując nadto, że skutkiem tych uchybień było napiętnowanie w mediach działań pracodawcy powoda, a w konsekwencji naruszenie jego „dobrego imienia”. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że zachowanie skarżącego nie było prawidłowe, a pracodawca miał uzasadnione podstawy do utraty do niego zaufania i niezłożenia propozycji dalszego zatrudnienia na nowych warunków pracy i płacy.

Skarżący nie wykazuje, jaki wpływ na tę ocenę, a w dalszej kolejności - na rozstrzygnięcie sprawy, mogłyby mieć wyniki postępowania karnego, a w szczególności poczynienie ustaleń co do faktycznej wysokości rozebranej W.M., w szczególności jeżeli się uwzględni, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie (art. 100 § 1 k.p.), a z poczynionych i niezakwestionowanych ustaleń wynika, iż powód z racji zajmowanego stanowiska miał realną możliwość zapoznania się z decyzją nr 46/Pd/00/GC o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, przewidującą zachowanie spornego obiektu o wartości zabytkowej i określającą jego wysokość na ponad 8 metrów, oraz że powodowi nie wydano polecenia konkretnego załatwienia zgłoszenia o przystąpieniu do robót rozbiórkowych. Przedmiotem postępowania w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna nie jest w istocie ocena zasadności przyczyny rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale kwestia czy nawet przy uznaniu, że zachowanie powoda nie uzasadniało rozwiązania stosunku



pracy w tym trybie, stosunek ten nie wygasłby z dniem 31 maja 2003 r. wskutek niezaproponowania przez pracodawcę nowych warunków pracy. Mając na uwadze ten kontekst należy podzielić stanowisko Sądu drugiej instancji, że wyniki postępowania karnego i kwestia faktycznej wysokości W.M. nie mają istotnego znaczenia dla oceny, że strona pozwana nie zaproponowałaby powodowi dalszego zatrudnienia ze względu na niedołożenie przez niego należytej staranności przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (określone przez ten Sąd jako „niedokładne” wykonanie tych obowiązków) niezależnie od rzeczywistej wysokości rozebranego obiektu.

Z powyższych względów należy uznać, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu, co uzasadnia oddalenie skargi kasacyjnej z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c.