

Wyrok z dnia 4 listopada 2010 r.

II PK 111/10

Niepodjęcie przez radę miasta (gminy) uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym w terminie 30 dni od doręczenia pisma pracodawcy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy nie może być uznane za wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 listopada 2010 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko KGHM P.M. SA Biuru Zarządu w L. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 14 stycznia 2010 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2010 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy zmienił zaskarżony apelacją pozwanego KGHM P.M. SA Biura Zarządu w L. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lubinie z dnia 27 października 2009 r. oddalający powództwo Jana K. o przywrócenie do pracy, w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz od niej kwotę 8.835 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przez Sądem pierwszej instancji, a także kwotę 8.818 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie tej ustalono, że powód, będący radnym Rady Miejskiej L., był zatrudniony u pozwanej na stanowisku dyrektora departamentu kadr na podstawie umowy na czas nieokreślony. Od czerwca 2008 r. pozwana wprowadzała sukcesywnie zmiany organizacyjne, w których następstwie zatrudnienie w pozwanej Spółce zmniejszyło się o około 200 osób. Uchwałą [...] z dnia 10 grudnia 2008 r. Zarząd KGHM P.M. SA zatwierdził zmianę struktury organizacyjnej Biura Zarządu - Pionu Dyrektora Naczelnego do spraw Pracowniczych, polegającą na likwidacji departamentu kadr i stanowiska jego dyrektora. W to miejsce utworzony został wydział kadr, a ponadto miało miejsce przejęcie części zadań i obowiązków zlikwidowanego departamentu kadr przez departament zarządzania personelem i wynagrodzeniami. W wyniku zastąpienia departamentu kadr wydziałem liczba etatów zmniejszyła się z pięciu do trzech. Zarząd organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” u strony pozwanej w piśmie z dnia 16 grudnia 2008 r. negatywnie zaopiniował wypowiedzenie powodowi umowy o pracę bez propozycji zatrudnienia go na innym stanowisku pracy u pozwanej. Pismem z dnia 18 grudnia 2008 r. pozwana wystąpiła do Rady Miejskiej L. (data doręczenia 29 grudnia 2008 r.) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, przedstawiając motywy wypowiedzenia. Uchwałą z dnia 23 lutego 2009 r. Rada Miejska L. odmówiła wyrażenia zgody, argumentując, że likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu stosunku pracy była jego działalność jako radnego. Pismem z dnia 4 marca 2009 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2009 r., wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda.

W odwołaniu od wypowiedzenia powód domagał się przywrócenia do pracy gdyż Rada Miejska L. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę, a przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa. Wręczone mu wypowiedzenie było bezprawne także na gruncie wskazanego w jego uzasadnieniu 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., zwanej dalej ustawą o zwolnieniach z pracy), ponieważ według art. 10 ust. 5 tej ustawy przepisów art. 10 ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących radnymi w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szcze-

gólnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, a jego zwolnienie z pracy nie pozostawało w związku ze zwolnieniami grupowymi.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, twierdząc, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa, a niewyrażenie przez radę miasta zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem stanowiło nadużycie prawa. Ponadto uchwała rady miasta wydana została po upływie 30-dniowego terminu, wskazanego w art. 89 ust. 1a ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o samorządzie gminnym), co zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 135/05, było równoznaczne z wyrażeniem i uzyskaniem wymaganej zgody.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło bez uzyskania zgody rady miasta, a zatem zostało dokonane z naruszeniem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Równocześnie roszczenie powoda z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) Sąd ocenił jako nadużycie prawa, polegające na naruszeniu klauzul z art. 8 k.p. W ocenie Sądu, Rada Miejska L. odmawiając zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy nadużyła swoich kompetencji, gdyż wykroczyła poza cel art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, który stanowi zapewnienie radnemu możliwości nieskrępowanego wypełniania jego mandatu. Wprawdzie art. 25 ust. 2 tej ustawy nie ogranicza prawa rady do wyrażenia sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy jego przyczyną były zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego, jednak podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie radnemu umowy o pracę rada miasta powinna mieć na uwadze cel ochrony stosunku pracy radnego i badać, czy podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest obiektywna i nie dotyczy działalności pracownika jako radnego, czy też jest związana z tą działalnością, choćby pośrednio, a ponadto czy przyczyna ta jest uzasadniona. W ocenie Sądu pierwszej instancji, likwidacja stanowiska pracy powoda wynikała z faktycznych zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej, co uzasadniało wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. Rada Miejska L. w swojej uchwale nie wykazała związku między działalnością samorządową powoda a jego zwolnieniem z pracy. Dlatego podjęta uchwała nie mogła stanowić przeszkody do zwolnienia powoda z pracy, a przeciwne stanowisko

prowadziłoby do nieuzasadnionego różnicowania ochrony trwałości stosunków pracy pracowników będących radnymi i pracowników, którzy nimi nie są. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione przyczyną, która nie miała nic wspólnego z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, tylko leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, dlatego żądanie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie jako stanowiące nadużycie jego prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Bez znaczenia było to, że rada miasta podjęła uchwałę po upływie 30 dni od daty przedstawienia jej wniosku o zwolnienie z pracy powoda, ponieważ ustawa o samorządzie gminnym nie przewiduje terminu podjęcia uchwały w omawianym zakresie, a art. 89 tej ustawy dotyczy zupełnie innych okoliczności i nie znajduje w sprawie zastosowania.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powoda do pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyny wypowiedzenia, które nie były kwestionowane w apelacji, należało uznać za prawdziwe. Równocześnie w związku z tym, że przyczyny te nie dotyczyły pracownika, zastosowanie miał art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach z pracy. Przepis ten, jako regulujący zasady zwolnienia pracowników wyłącznie z przyczyn ich niedotyczących, stanowi przepis szczególny wobec pozostałych przepisów stanowiących zasady rozwiązywania umów o pracę ze wszystkich przyczyn. Wyłącza tym samym stosowanie innych przepisów odnoszących się do kwestii w nim uregulowanej. Zatem w miejsce ochrony przewidzianej dla stosunku pracy radnego w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym stosować należy ochronę przewidzianą w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, który dopuszcza rozwiązanie umowy z pracownikiem, którego 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. W ocenie Sądu Okręgowego, pismo komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” z dnia 16 grudnia 2008 r., wystosowane w odpowiedzi na pismo pozwanej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, należało uznać za sprzeciw tej zakładowej organizacji związkowej. W konsekwencji wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach z pracy, co rodziło prawo powoda do wystąpienia z roszczeniami z art. 45 k.p. Ze względu na szczególną ochronę stosunku pracy rad-

nego (art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach z pracy) żądanie powoda przywrócenia do pracy nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Na marginesie Sąd Okręgowy za trafne uznał stanowisko Sądu Rejonowego, że rada gminy nie jest związana 30-dniowym terminem, o którym mowa w art. 89 ustawy o samorządzie gminnym. Przepis ten dotyczy wyłącznie współdziałania między organami samorządowym. Takie współdziałanie miało miejsce w stanie faktycznym sprawy II PK 135/05, co uprawniało Sąd Najwyższy do wyrażenia stanowiska, że niepodjęcie przez radę miasta uchwały w terminie 30 dni było równoznaczne z wyrażeniem zgody. Jeżeli natomiast o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie zwraca się samorząd, to bezskuteczny upływ 30-dniowego terminu nie uzasadnia domniemania uzyskania zgody rady na rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto rada gminy ma pełną swobodę wyrażania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach z pracy, przez jego niewłaściwe i niezgodne z ust. 5 zastosowanie, co oznaczało, że sprzeciw organizacji związkowej wobec zamiaru rozwiązania z powodem stosunku pracy nie miał znaczenia dla oceny zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia, skoro jedynym władnym organem do złożenia takiego sprzeciwu była rada miasta na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, 2) art. 25 ust. 2 w związku z art. 89 ustawy o samorządzie gminnym, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, wyrażona w uchwale wydanej po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku pracodawcy, była dla pracodawcy wiążąca.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano: 1) oczywiste uzasadnienie skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach z pracy, 2) potrzebę wykładni art. 25 ust. 2 w związku z art. 89 ustawy o samorządzie gminnym, z uwagi na to, że Sądy obu instancji wprost zakwestionowały wykładnię art. 25 ust. 2 dokonaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach: II PK 135/05 i II PK 25/09, bez wskazania argumentów przemawiających za odmienną wykładnią, 3) potrzebę rozstrzygnięcia, czy termin 30 dni, o którym mowa w art. 89 ust. 1a ustawy o samorządzie gminnym, ma zastosowanie do uchwał

rady gminy wydawanych w sprawach, o których mowa w art. 25 ust. 2 tej ustawy, a jeśli tak, to czy ma on zastosowanie zawsze i niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy oraz niezależnie od tego, kto w imieniu pracodawcy składał wnioski o wyrażenie takiej zgody, 4) występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania czy sąd powszechny przy wydawaniu orzeczenia powinien stosować wykładnię danego przepisu dokonaną przez Sąd Najwyższy w innej sprawie, jeżeli sam nie przedstawia merytorycznych argumentów za przyjęciem odmiennego stanowiska?

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy w przypadku określonym w art. 398¹⁶ k.p.c. - przez oddalenie apelacji powoda oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona już dlatego, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji bezpodstawnie i błędnie przyjął, iż „w miejsce ochrony przewidzianej dla radnego w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym stosować należy ochronie przewidzianą w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”. Tymczasem skarżący trafnie zwracał uwagę, że z art. 10 ust. 5 ustawy o zwolnieniach z pracy jednoznacznie wynika, iż przepisów ust. 1-4 tego artykułu nie stosuje się do pracowników będących, między innymi, radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Oznacza to, że stosunek pracy radnego podlega szczególnej ochronie trwałości na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym i nie może być rozwiązany ani zmieniony w uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy o zwolnieniach z pracy trybie, tzw. zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracownika. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego uregulowana w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym

została wyłączona tylko w razie rozwiązania z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień z przyczyn określonych w art. 5 ustawy o zwolnieniach z pracy.

Skład orzekający uznał także, że niewyrażenie uprzedniej zgody przez radę miasta (gminy) na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w terminie 30 dni od powiadomienia przez pracodawcę rady miasta (gminy) o zamiarze rozwiązania z radnym stosunku pracy - co do zasady - nie może być uznane za równoznaczne z uzyskaniem wymaganej zgody. Z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym wynika obowiązek uzyskania uprzedniej zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, a w treści tego przepisu nie został określony termin, w którym rada gminy powinna wyrazić swoje uprzednie stanowisko w sprawie zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym. Wyinterpretowanie milczącej zgody wymaganej do podjęcia określonej czynności prawa pracy byłoby możliwe tylko wtedy, gdyby nie została ona uzyskana w ściśle określonym ustawowym terminie „zamkniętym” (np. art. 38 § 2 lub art. 42 § 2 i 3 k.p.), albo gdyby z konkretnego przepisu prawa wynikało wprost, że nieuzyskanie przez pracodawcę wymaganego stanowiska rady miasta (gminy) w określonym terminie ustawowym jest - na podstawie ustanowionej fikcji prawnej - równoznaczne z określonym skutkiem prawnym takiego zaniechania (np. art. 112 § 1 zdanie ostatnie k.p.). Oparcie przeciwnej interpretacji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym na treści art. 89 ustawy o samorządzie gminnym nie jest trafne już dlatego, że przepis ten jest usytuowany w rozdziale 10 tej ustawy regulującym nadzór nad działalnością gminną, co oznacza, że art. 89 - co do zasady - nie należy do zakresu ani materii prawa pracy. W przepisie tym, dotyczącym „rozstrzygnięcia organu gminy” w sprawach należących do jej ustawowej właściwości (zadań własnych), którego ważność zależy od zatwierdzenia, uzgodnienia lub zaopiniowania przez inny organ, ustawodawca ustanowił fikcję prawną milczącej akceptacji rozstrzygnięcia „w brzmieniu przedłożonym przez gminę” z upływem terminu określonego dla innego organu, od którego zależy zatwierdzenie, uzgodnienie lub zaopiniowanie rozstrzygnięcia organu gminy. Gmina nie ma statusu pracodawcy, który zwraca się o stanowisko do swojego organu (gminy) w sprawie dotyczącej rozwiązania stosunku pracy radnego, tak jak ma to miejsce w przypadku „rozstrzygnięcia organu gminy” w sprawach należących do jej ustawowej właściwości, które wymaga zatwierdzenia, uzgodnienia lub zaopiniowania przez inny organ (art. 7 w związku z art. 89 ustawy o samorządzie gminnym). Samo pożądanе dążenie do „racjonalizacji

procedury wyrażania zgody przez radę gminy i usunięcia stanu niepewności prawnej, który mógłby istnieć dowolnie długo, gdyby nie związanie rady terminem, co niewątpliwie leży w interesie zarówno pracownika, jego pracodawcy, jak i zainteresowanych organów samorządu terytorialnego” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., I PK 25/09, LEX nr 523554), nie przekonuje do tezy, że niepodjęcie wymaganej uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym jest równoznaczne z wyrażeniem wymaganej zgody na rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym już dlatego, że wymagana zgoda powinna być wyrażona „uprzednio”, czyli uzyskana przez pracodawcę przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z radnym. Ponadto, skoro w rozpoznawanej sprawie rada miasta ostatecznie, choć po upływie 30 dni od powiadomienia przez pracodawcę powoda o zamiarze wypowiedzenia mu stosunku pracy, nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, to nie można prawniczo ani racjonalnie przypisać tej radzie miasta milczącego lub dorozumianego wyrażenia uprzedniej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym tylko dlatego, że organ ten nie zajął wymaganego stanowiska w ciągu 30 dni do powiadomienia go o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem. „Późniejsza” wyraźna odmowa rady miasta udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem-radnym mogłaby być uznana *de iure* za uzyskanie wymaganej uprzedniej zgody na rozwiązanie stosunku pracy tylko pod warunkiem, gdyby wynikała z ustawowej fikcji prawnej milczącego wyrażenia zgody w przypadku uchybienia ustawowo określonymu maksymalnemu terminowi do zajęcia wymaganego stanowiska w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z radnym. *De lege lata* żaden taki termin ani adekwatna ustawowa fikcja prawna nie zostały przewidziane, co prowadzi do wniosku, że niepodjęcie przez radę miasta (gminy) uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym w terminie 30 dni od doręczenia pisma pracodawcy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy nie może być uznane za wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, jeżeli i zwłaszcza wtedy, gdy po upływie wymienionego terminu rada gminy odmówiła wyrażenia takiej zgody.

Sąd Najwyższy nie podzielił także stanowiska, że w razie rozwiązania stosunku pracy z radnym z powodu rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy pracownika będącego radnym, jeżeli podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym nie są zda-

rzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego (w rozpoznawanej sprawie nie były sporne obie te istotne okoliczności), przepisy prawa pracy wykluczają możliwość wydania innego orzeczenia niż żądane przez pracownika-radnego przywrócenie do pracy na zlikwidowane stanowisko pracy (co jest niemożliwe i niewykonalne z uwagi na miarodajne ustalenie rzeczywistej likwidacji tego stanowiska pracy), albo na inne odpowiednie stanowisko pracy. Możliwość rozwiązania z pracownikiem będącym radnym stosunku pracy zależy od uzyskania uprzedniej zgody rady gminy, która ma obowiązek odmowy zgody tylko w przypadku, gdy podstawą rozwiązania chronionego stosunku pracy radnego są zdarzenia związane z wykonywaniem przezeń mandatu (art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym). W ocenie składu orzekającego, w razie ustalenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem będącym radnym była rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, która prowadzi do niemożliwości i niewykonalności przywrócenia radnego do pracy na obiektywnie nieistniejące, bo zlikwidowane stanowisko pracy i poprzednie warunki pracy lub płacy, nie jest wykluczone wydanie alternatywnego orzeczenia o odszkodowaniu także dlatego, że sposób korzystania radnego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nie usuwa się spod oddziaływania klauzul generalnych społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W przypadku obiektywnej niemożliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, z którym rozwiązano stosunek pracy z wyłącznej i niezwiązanej z wykonywaniem mandatu radnego przyczyny rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy, sąd pracy może i powinien rozważyć zasadność i racjonalność zasądzenia alternatywnego odszkodowania w miejsce obiektywnie niemożliwego do uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy. Arbitralne przyjęcie, że będący „dużą organizacją gospodarczą” pozwany pracodawca może „z powodzeniem” wykorzystać wysoko wykwalifikowanego powoda na innych odpowiednich stanowiskach pracy nie może ostać się bez potrzebnego sprawdzenia takiej możliwości i akceptacji przez pracownika warunków dalszego odpowiedniego zatrudnienia na innych ewentualnie zaproponowanych mu stanowiskach pracy także dlatego, że potencjalna odmowa zaakceptowania propozycji nowego zatrudnienia na zmienionych warunkach pracy lub płacy mogłaby prowadzić do wygenerowania kolejnego, wręcz analogicznego sporu ze stosunku pracy radnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====