



Sygn. akt II PK 245/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko PKP S.A. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 2 marca 2012 r.,

I. uchyla i zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 tylko w części dotyczącej zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w ten sposób, że zasądza je w kwocie 11.619,23 zł (słownie: jedenaście tysięcy, sześćset dziewiętnaście 23/100),

II. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 marca 2012 r., wydanym po rozpoznaniu apelacji powoda P. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 20 lipca 2011 r., oddalającego powództwo przeciwko PKP S.A. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zmienił ten wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanej i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 34.857,69 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia prawomocności wyroku (pkt I wyroku); a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem pierwszej instancji (pkt II wyroku) oraz kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji, a także kwotę 6.522,51 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji (pkt III wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 23 sierpnia 2006 r., ostatnio na czas nie określony, na stanowisku dyrektora biura kontroli wewnętrznej z wynagrodzeniem 11.619,23 zł. Uchwałą zarządu pozwanej z dnia 20 kwietnia 2009 r. ustalono obowiązujący od 1 maja 2009 r. regulamin organizacyjny PKP S.A. Centrala, oraz utworzono nową strukturę organizacyjną, w ramach której włączono kierowane przez powoda biuro kontroli wewnętrznej do nowoutworzonego biura kontroli i audytu wewnętrznego, w ten sposób „likwidując” stanowisko pracy powoda. Stanowisko dyrektora nowego biura kontroli i audytu wewnętrznego zostało powierzone J. S., pracownikowi w wieku przedemerytalnym, który wcześniej zajmował stanowisko naczelnika wydziału kontroli wewnętrznej, a od stycznia do maja 2009 r. był dyrektorem tego biura. Po opisanej reorganizacji zakres obowiązków J. S. zwiększył się, gdyż powierzono mu obowiązki wynikające z „przyłączania zespołów audytowych”. W biurze kontroli i w biurze audytu przed ich połączeniem nie istniało stanowisko zastępcy.

Powód w okresie pracy u pozwanej przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Dlatego w dniu 16 września 2009 r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, od którego się odwołał. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano wówczas przyczyny leżące po stronie powoda

jako pracownika. Jego stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2009 r., jednak Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2010 r., dysponując danymi o zmianach organizacyjnych u strony pozwanej, przywrócił powoda do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wyrok ten został utrzymany w mocy Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 12 stycznia 2011 r. W tej sytuacji w dniu 18 stycznia 2011 r. powód zgłosił gotowość do pracy, ale 18 i 19 stycznia 2011 r. pracodawca nie powierzył mu wykonywania obowiązków, lecz 20 stycznia 2011 r. zwolnił go ze świadczenia pracy do dnia 15 lutego 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, „z uwagi na konieczność przygotowania się do wykonania wyroku”.

W reakcji na to powód wystąpił o wskazanie podstawy prawnej zwolnienia oraz informacje, jakie czynności pracodawca zamierza podjąć „dla przygotowania do wykonania wyroku”. Równocześnie powód wyraził zgodę na zwolnienie od świadczenia pracy jedynie do dnia 25 stycznia 2011 r. Pismem z dnia 25 stycznia 2011 r. „pозwana zajęła stanowisko w sprawie”. W dniu 26 stycznia 2011 r. powód stawiał się do pracy, ale w tym też dniu otrzymał wypowiedzenie umowy 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.), z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska dyrektora biura kontroli wewnętrznej, z uzasadnieniem, że „w wyniku restrukturyzacji i zmian organizacyjnych Centrali PKP w miejsce zlikwidowanego Biura Kontroli Wewnętrznej oraz Zespołu Audytów Wewnętrznych, jako samodzielnych komórek organizacyjnych, powstało Biuro Kontroli Wewnętrznej i Audytu Zewnętrznego i komórka, w której powód świadczył pracę nie istnieje”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest okoliczność, że wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za niezgodne z prawem i powód został przywrócony do pracy. Obecne postępowanie dotyczy innej sytuacji faktycznej i prawnej, a Sąd w innym zakresie przeprowadził własne postępowanie dowodowe. W ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu tj.

likwidacja stanowiska pracy leży wyłącznie po stronie pracodawcy, jest prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny, nie budzi wątpliwości interpretacyjnych u powoda i nie była przez niego kwestionowana. Przyczyna ta stanowi również wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę, przez co wypełnia dyspozycję art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwana przeprowadziła ocenę pracowników typowanych do zwolnienia w osobach dyrektorów łączonych biur - powoda i J. S. O wyborze powoda do zwolnienia zdecydował jego brak dyspozycyjności pracowniczej, bowiem często i długotrwałe korzystał ze zwolnień lekarskich, a jego kontrkandydat korzystał z ochrony przed zwolnieniem z uwagi na wiek przedemerytalny. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana zgodnie z prawem, wobec czego oddalił jego powództwo o przywrócenie do pracy.

Natomiast Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za zasadną, przyjmując, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, ale doszedł do wadliwych wniosków. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji naruszył art. 45 k.p., gdy doszedł do przekonania, iż nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy. Ponadto pomiędzy dniem wypowiedzenia powodowi mu umowy o pracę a zaistnieniem przyczyny wypowiedzenia nie zachodziła taka więź czasowa, która pozwalałaby uznać, że pracodawca zasadnie rozwiązał stosunek pracy. Do likwidacji stanowiska pracy powoda doszło maju 2009 r., a z tej przyczyny pozwana wypowiedziała definitywnie umowę o pracę dopiero w styczniu 2011 r. już po przywróceniu powoda do pracy w zmienionej już strukturze organizacyjnej. Równocześnie strona pozwana „nie podnosiła w poprzednim postępowaniu okoliczności, że przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy nie jest możliwe, należy zatem uznać, że okoliczność taka nie była brana pod uwagę przez pracodawcę”. W ocenie Sądu drugiej instancji wskutek upływu czasu przyczyny okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogą się stać nieaktualne lub niewystarczające do uzasadnienia wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. „Odległość czasowa pomiędzy reorganizacją przeprowadzoną w 2009 r. a wypowiedzeniem umowy o pracę w 2011 r. narusza zapewnioną konstytucyjnie ochronę stosunku pracy. Pracownik powinien być pewien, że okoliczności powstałe w znacznej odległości czasowej nie będą miały

wpływu na trwałość jego stosunku pracy.” Dlatego przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana powodowi w piśmie z dnia 26 stycznia 2011 r., była zdaniem Sądu Okręgowego - nie tylko zbyt odległą w czasie, ale także nie została poprzedzona odpowiednimi ustaleniami faktycznymi koniecznymi do zweryfikowania rzeczywistych możliwości dalszego zatrudnienia powoda w wykonaniu prawomocnego wyroku o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach. Pracodawca wypowiadając powodowi ponownie umowę o pracę, tym, razem, definitywnie, nie dokonał oceny jego przydatności do pracy i nie sprawdził, czy aktualny stan jego zdrowia uzasadniałby przyjęcie trwającej nadal zdrowotnej niedyspozycyjności powoda. Ponadto, pozwana nie wskazała żadnych kryteriów, które zastosował przy wyborze powoda do zwolnienia oraz nie uwzględniła tego, że aktualnie J. S. nie korzysta już z ochrony z art. 39 k.p., gdyż osiągnął wiek uprawniający do uzyskania świadczenia emerytalnego. W takich okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w oparciu o art. 45 § 1 k.p., gdyż nie zachodzi niemożliwość lub niecelowość przywrócenia go do pracy. Jednocześnie, „zgodnie z treścią art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc”, Sąd ten zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 34.857,69 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 i od daty prawomocności wyroku.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1/ art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przez błędną wykładnię i uznanie, że „w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia procesu selekcji pracowników wytypowanych do rozwiązania umowy, podczas gdy przepis ten, jako regulacja szczególna do art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie zawiera takiego wymogu, a ponadto w okolicznościach niniejszej sprawy likwidacji podlegało stanowisko dyrektora komórki organizacyjnej Pozwanego i brak jest obiektywnych możliwości prowadzenia selekcji spośród osób zajmujących te same stanowiska z uwagi na fakt, że stanowisko to było obsadzone tylko przez jedną osobę, a skarżąca *de facto*

dokonała selekcji na nowoutworzone stanowisko dyrektora Biura Audytu i Kontroli Wewnętrznej spośród osób zajmujących kierownicze stanowiska w zlikwidowanych w ramach reorganizacji biurach, a w konsekwencji przywrócenie Powoda do pracy u Pozwanej na dotychczasowych warunkach”; 2/ art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy narusza przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem: a) nie zachodzi związek przyczynowy pomiędzy likwidacją stanowiska pracy dokonaną dnia 1 maja 2009 r. a wypowiedzeniem w dniu 26 stycznia 2011 r. umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, ponieważ na skutek przywrócenia powoda do pracy na stanowisko dyrektora zlikwidowanego biura „na podstawie prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 stycznia 2011 r. obowiązkiem pracodawcy było przeprowadzenie ponownej selekcji pracowników w celu rozwiązania stosunku pracy z jednym z nich wobec likwidacji stanowiska pracy, podczas gdy pracodawca ma obowiązek typowania pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych wyłącznie w sytuacji, gdy zwolnienia obejmują co najmniej liczbę pracowników wskazaną w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zaś w niniejszej sprawie likwidacja stanowiska pracy nastąpiła w trybie art. 10 ust. 1 tej ustawy, a ponadto Pozwana dokonała *de facto* selekcji na nowoutworzone stanowisko dyrektora Biura Audytu i Kontroli Wewnętrznej spośród osób zajmujących kierownicze stanowiska w zlikwidowanych w ramach reorganizacji biurach”, b) „nie zachodzi związek czasowy pomiędzy likwidacją stanowiska pracy a wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę z tego powodu, bowiem likwidacja stanowiska dyrektora Biura Kontroli Wewnętrznej Pozwanej spółki miała miejsce dnia 1 maja 2009 roku, a wypowiedzenie umowy o pracę z tego powodu w dniu 26 stycznia 2011 roku”, podczas gdy upływ długiego okresu czasu pomiędzy faktyczną likwidacją stanowiska a wypowiedzeniem umowy o pracę wobec likwidacji stanowiska pracy spowodowany był okolicznościami niezależnymi od Pozwanej, tj. długotrwałą usprawiedliwioną nieobecnością Powoda w pracy, w trakcie której stanowisko pracy uległo likwidacji, a następnie sporem sądowym, trwającym do dnia 12 stycznia 2011 r. wywołanym odrzuceniem przez powoda nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych w wypowiedzeniu z dnia 16 września 2009 roku”,

3/ art. 45 § 2 k.p. przez jego błędne niezastosowanie w sytuacji, w której uwzględnienie żądania powoda o przywrócenie do pracy jest niemożliwe z uwagi na likwidację jego miejsca pracy i brak możliwości zatrudnienia na tym samym albo równorzędnym stanowisku, 4/ art. 47 k.p. przez błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 34.857,69 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. kwoty przekraczającej trzykrotność jego miesięcznego wynagrodzenia, skoro skarżąca wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, w związku z czym przyznane mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie może przekroczyć kwoty 10.860 zł (art. 47 k.p.).

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do następujących pytań: 1/ „czy w sytuacji, gdy w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych likwidacji podlega stanowisko pracy dyrektora jednej z komórek organizacyjnych pracodawcy, w związku z likwidacją tej komórki organizacyjnej, przy czym w każdej komórce organizacyjnej jest tylko jedno stanowisko dyrektorskie, pracodawca ma obowiązek typowania pracownika do rozwiązania umowy o pracę na stanowisku dyrektorskim, mając na względzie, że brak jest większej liczby pracowników niejedyn na likwidowanym stanowisku?”, 2/ „czy w przypadku przywrócenia pracownika do pracy wyrokiem sądu, pracodawca ma obowiązek dokonywania ponownego typowania pracowników do rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, pomimo, że stanowisko zostało zlikwidowane przed orzeczeniem sądu pracy o przywróceniu do pracy, a ponadto w chwili, gdy stanowisko zostało zlikwidowane, takie typowanie pracowników do rozwiązania umowy o pracę miało już miejsce?”, 3/ „czy wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy jest zgodne z przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę, nawet w sytuacji, gdy pomiędzy likwidacją stanowiska pracy, a wypowiedzeniem umowy o pracę z tego powodu nie zachodzi bezpośrednia korelacja czasowa, w sytuacji, gdy przedmiotowy brak bezpośredniej korelacji czasowej został wywołany okolicznościami obiektywnymi, na które pracodawca nie miał wpływu, tj. usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy oraz trwającym między stronami sporem na tle rozwiązania

umowy o pracę z przyczyn innych niż likwidacja stanowiska pracy, tj. z winy pracownika, w konsekwencji czego pracodawca nie miał wcześniej możliwości rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy?”, 4/ „czy likwidacja miejsca pracy pracownika i brak możliwości zatrudnienia pracownika na tym samym albo równorzędnym stanowisku, z uwagi na fakt, iż spowodowałoby to konieczność zwolnienia innego pracownika - stanowi przesłankę do zastosowania art. 45 § 2 k.p.”. W zakresie zarzutu postawionego w punkcie 4 skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ „granica wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia pracownika do pracy stanowi 1-miesięczne wynagrodzenie za pracę”, przeto zasądzając na rzecz powoda kwotę 34.857,69 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd Okręgowy „w sposób oczywisty naruszył normę art. 47 Kodeksu pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia art. 47 k.p. przez błędne zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które Sąd drugiej instancji zasądził w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Tymczasem zgodnie z wymienionym przepisem, którego treść zacytował ten Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, gdy okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące - pracownikowi przywróconemu do pracy, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie więcej niż za 1 miesiąc. Mając na uwadze miarodajne ustalenie wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę w wysokości 11.619,23 zł, którego skutecznie nie zakwestionował skarżący pracodawca, chociaż w skardze kasacyjnej utrzymywał iż wynosi ono 10.800 zł, Sąd Najwyższy zreformował w pkt I zasadnie zaskarżony wyrok w tej części (art. 398¹⁶ k.p.c.).

W pozostałym zakresie skarga kasacyjna okazała się bezzasadna. Sąd Najwyższy zaakceptował stanowisko Sądu drugiej instancji, że pomiędzy wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Nadmiernie długi

okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona. W rozpoznawanej sprawie wystąpiły obie okoliczności unicestwiającej wskazaną powodowi przyczynę w postaci likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, która polegała na połączeniu dwóch stanowisk pracy i wyborze „konkurenta” powoda na nowo utworzone stanowisko pracy. Przede wszystkim jednak poprzednio zaskarżone przez powoda wypowiedzenie zmieniające jego stosunek pracy z innych niż likwidacja stanowiska przyczyn, dotyczących powoda, zakończyło się prawomocnym jego przywróceniem do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Wprawdzie przepisy Kodeksu pracy istotnie nie wskazują ani nie ograniczają terminu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, tak jak w przypadku miesięcznego terminu do dokonania rozwiązania niezwłocznego (art. 52 § 2 k.p.), nie oznacza to jednak „temporalnej” dowolności pracodawcy i nieograniczonego żadnym terminem utrzymywania pracownika w stanie niepewności nawet w razie likwidacji jego stanowiska pracy. Z reguły, upływ kilkunastu miesięcy od „reorganizacyjnej likwidacji” stanowiska pracy do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu z tej przyczyny umowy o pracę podważa aktualność i zasadność „dawnej” przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności przypadku powoda, który został prawomocnie przywrócony do pracy na „zlikwidowane” w wyżej opisany sposób stanowisko pracy, a pozwany pracodawca tylko dlatego wypowiedział powodowi definitywnie stosunek pracy ze wskazaniem wymienionej nieaktualnej prawnie i nieuzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, że nie znalazł sposobu wykonania prawomocnego wyroku sądowego przywracającego powoda do pracy na stanowisko pracy zlikwidowane przed prawomocnie orzeczonym przywróceniem do pracy. Tymczasem pozwany miał bezwzględny obowiązek wykonania prawomocnego wyroku przywracającego powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W kolejnym procesie sądy pracy ani Sąd Najwyższy nie są zobowiązane ani uprawnione do udzielania porad prawnych dotyczących możliwości i sposobu wykonania przez pozwanego pracodawcę prawomocnego wyroku przywracającego powoda do pracy na „zlikwidowane” stanowisko pracy. W żadnym jednak razie wykonanie

prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy (art. 366 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną w pozostałym zakresie na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., sygnalizując, że wprawdzie pozwany pracodawca zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji w całości, ale nie zawarł podstaw ani uzasadnienia zaskarżenia w części orzeczenia o kosztach postępowania, przeto Sąd Najwyższy oddalił skargę także w tej części, ponieważ pozwany przegrał sprawę w zasadniczym jej zakresie, tj. co do istoty sprawy (przywrócenie do pracy).