



Sygn. akt III PK 125/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa G. W.

przeciwko Gminie T. i Ośrodkowi Pomocy Społecznej w T.

o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie ,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 6 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 14 stycznia 2014 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i II w zakresie dotyczącym pozwanego Ośrodka Pomocy Społecznej w T. i sprawę w tym zakresie przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego;**

**2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.**

## UZASADNIENIE

Powódka G. W. w pozwie skierowanym przeciwko Gminie T. wniosła o nawiązanie stosunku pracy na dotychczas zajmowanym lub innym równorzędnym stanowisku pracy oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami procesu.

W toku procesu Sąd Rejonowy w G. postanowieniem z dnia 30 maja 2012 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ośrodek Pomocy Społecznej w T.

Obaj pozwani w odpowiedzi na pozew domagali się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na ich rzecz od strony powodowej kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 9 października 2012 r. oddalił powództwo.

U podstaw orzeczenia Sądu pierwszej instancji legły następujące ustalenia faktyczne: powódka G. W. była zatrudniona w okresie od 1 stycznia 1996 r. do 31 marca 1998 r. na stanowisku kierownika Środowiskowego Domu Samopomocy w T., a od dnia 1 kwietnia 1998 r. do 14 września 2011 r. na stanowisku kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w T., który jest jednostką organizacyjną Gminy T. Umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z dniem 15 września 2011 r. Powódka nie odwoływała się od rozwiązania umowy o pracę. Łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz świadczenia rehabilitacyjnego za pierwsze trzy miesiące upłynął powódce z dniem 10 września 2011 r. Powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 8 czerwca 2011 r. do 5 października 2011 r. Jej niezdolność do pracy w wyżej wymienionym okresie spowodowana była wypadkiem przy pracy. W dniu 6 października 2011 r. powódka została zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w M. jako osoba bezrobotna. Orzeczeniem z dnia 19 października 2011 r. lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych orzekł, że powódka jest zdolna do pracy. Zaświadczeniem lekarskim z dnia 25 października 2011 r. lekarz medycyny posiadający uprawnienia do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, po badaniu powódki stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez nią pracy na stanowisku pracownika

umyślowego oraz uznał powódkę za zdolną do wykonywania tej pracy. Powódka zgłosiła powrót do pracy Burmistrzowi Gminy T. pismem z dnia 28 października 2011 r. Pismem z dnia 2 listopada 2011 r. Burmistrz poinformowała powódkę o braku możliwości ponownego jej zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zważył, że roszczenia pozwu wywodzone z art. 53 § 5 k.p. i skierowane przeciwko Gminie T. podlegają oddaleniu z uwagi na brak legitymacji biernej po stronie pozwanej, bowiem Gmina ta nie była pracodawcą powódki. Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202), przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 i 3 oraz art. 10 ust. 2 i 3, wykonują wójt (burmistrz, prezydent miasta) - wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (art. 7 pkt 1 ustawy). W związku z tym, należy uznać, że powódka nie zgłosiła powrotu do pracy swojemu byłemu pracodawcy, jakim był Ośrodek Pomocy Społecznej w T. Pismo doręczone Burmistrzowi T. w dniu 28 listopada 2011 r. nie spełnia tego wymagania, ponieważ Burmistrz Gminy T. jako zwierzchnik służbowy kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej wykonuje wobec niego jedynie czynności z zakresu prawa pracy, w tym zawiera umowę o pracę, co nie jest tożsame z definicją pracodawcy. Powódka nie była pracownikiem Gminy T. w chwili zwolnienia z pracy, lecz pracownikiem Ośrodka Pomocy Społecznej w T. Tym samym zarzuty powódki, że pozwana Gmina T. dysponowała realną możliwością jej zatrudnienia na stanowisku ds. obsługi Rady i Komisji oraz spraw Stanu Cywilnego, jak i Sekretarza Gminy nie mogą się ostać, gdyż odnoszą się do podmiotu, który pracodawcą powódki nie był, a w związku z tym zakres zastosowania normy art. 53 § 5 k.p. nie dotyczy go. Niemniej jednak, nawet gdyby przyjąć za powódką, że jej pracodawcą pozostawała Gmina T., to brak było możliwości zatrudnienia powódki zarówno na stanowisku Sekretarza Gminy jak i na stanowisku specjalisty ds. obsługi Rady i Komisji oraz spraw Stanu Cywilnego. Odnośnie stanowiska ds. obsługi Rady i Komisji oraz

spraw Stanu Cywilnego w referacie organizacyjno-administracyjnym, na którym uprzednio pracowała B. K., postępowanie dowodowe wykazało, iż referat ten uległ reorganizacji i po odejściu B. K. na emeryturę na stanowisku tym nie zatrudniono żadnej dodatkowej osoby, lecz zakres czynności B. K. rozdysponowano pomiędzy dotychczasowych pracowników urzędu, tj. D. B. i D. C. Stanowisko to nie zostało formalnie zlikwidowane, ale nastąpiła redukcja etatów. Natomiast co do stanowiska Sekretarza Gminy T. ustalono, że ogłoszenie konkursu na to stanowisko nastąpiło prawie rok przed zgłoszeniem powódki do pracy, ale żaden z kandydatów nie został wybrany do pełnienia wyżej wymienionej funkcji. W tej sytuacji Burmistrz Gminy T. podjął decyzję o zatrudnieniu swego zastępcy (akt powołania z 3 marca 2011 r.), który m.in. realizuje część zadań sekretarza. Wobec napiętej sytuacji finansowej i ograniczeń budżetowych, zatrudnienie sekretarza odroczone do czasu uzyskania poprawy finansów. Zdarzenia te zaistniały przed zgłoszeniem przez powódkę powrotu do pracy, tj. przed dniem 28 października 2011 r. W okresie, w którym powódka zgłosiła powrót do pracy, stanowisko Sekretarza Gminy nie było obsadzone. Jednak Burmistrz Gminy T. w sposób przekonujący - powołując się na trudną sytuację finansową gminy - wykazał brak możliwości, potrzeby i konieczności obsadzania tego stanowiska.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. wezwał do sprawy w charakterze pozwanej Ośrodek Pomocy Społecznej w T. jako pracodawcę powódki. Powództwo skierowane przeciwko tej jednostce również podlegało oddaleniu, gdyż powódka nie zgłosiła swojemu pracodawcy powrotu do pracy. Nie można bowiem przyjąć, że pismo z dnia 28 października 2011 r., skierowane przez powódkę do Burmistrza Gminy T., stanowi takie zgłoszenie, skoro nie było ono adresowane do pracodawcy. Do wspomnianego pisma powódki o ponowne zatrudnienie nie mają zaś zastosowania przepisy k.p.a., zatem pozwany nie był zobowiązany do przekazania tego pisma według właściwości. Ponadto, nawet gdyby przyjąć, że powódka skutecznie i w terminie zgłosiła swój powrót do pracy, to i tak przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że ani w dacie 28 października 2011 r., ani potem, nie było możliwości zatrudnienia powódki u jej dotychczasowego pracodawcy, tj. w Ośrodku Pomocy Społecznej w T. Odnosząc się do możliwości ponownego zatrudnienia powódki na stanowisko kierownika

Ośrodka Pomocy Społecznej Sąd Rejonowy stwierdził, że w momencie zgłoszenia przez powódkę powrotu do pracy nabór na to stanowisko był zakończony. Konkurs ogłoszono bowiem w dniu 3 października 2011 r., a oferty należało składać do dnia 14 października 2011 r. Konkurs został rozstrzygnięty i z dniem 19 października 2011 r. stanowisko to objęła D. K., po podpisaniu porozumienia zmieniającego jej warunki pracy i płacy. Prawidłowość przeprowadzenia konkursu nie była formalnie kwestionowana. Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutów powódki związanych z ogłoszeniem konkursu i naborem na to stanowisko, gdyż zakwestionowanie prawidłowości przeprowadzenia konkursu i wyłonienia w drodze konkursu na stanowisko kierownika odbywa się w innym trybie, a żadna ze stron nie podnosiła, aby takie działania miały miejsce. Trudno zaś oczekiwać, by pozwana rozwiązała stosunek pracy z obecnym kierownikiem Ośrodka Pomocy Społecznej, aby zapewnić powódce realną możliwość realizacji normy z art. 53 § 5 k.p. Realizacja tej normy nie wymaga od pracodawcy tak daleko idących ruchów kadrowych. Natomiast co się tyczy możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku pracownika socjalnego Sąd Rejonowy uznał, że wobec przyznanego przez powódkę faktu braku odpowiednich kwalifikacji do zajmowania tego stanowiska, rozważania w tym przedmiocie nie znajdują uzasadnienia. Tym samym nie sposób czynić pozwanemu zarzutu ze zmiany warunków pracy i płacy K. M. czy umów zawartych z K. B. lub K. B. Pozwany wykazał, że przeniesienie K. M. ze Środowiskowego Domu Samopomocy na stanowisko pracownika socjalnego Ośrodka Pomocy Społecznej w T. było możliwe m.in. z uwagi na przyjęcie na staż osób skierowanych z Powiatowego Urzędu Pracy w M. Po zawarciu z K. M. aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2011 r., wykonywała ona początkowo pracę zarówno w Środowiskowym Domu Samopomocy, jak i w Ośrodku Pomocy Społecznej. Natomiast na stanowisku zajmowanym uprzednio przez K. M. w Środowiskowym Domu Samopomocy, staż odbywała do 21 września 2012 r. A. S., z którą następnie zawarto umowę o pracę. W okresie od 4 kwietnia 2011 r. do 3 sierpnia 2011 r. staż w zawodzie aspiranta pracy socjalnej odbywały K. B. i K. Ba., z którymi od 5 sierpnia 2011 r. zostały zawarte umowy zlecenia. Od dnia 2 stycznia 2012 r. K. B. została zatrudniona jako pracownik socjalny na podstawie umowy o pracę na czas określony, przedłużony do czasu porodu pracownicy. Żadne z powyższych

stanowisk nie mogło być obsadzone przez powódkę z uwagi na nieposiadanie przez nią kwalifikacji do zatrudnienia w tym charakterze.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pozwanego zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym stanowisko wyrażane przez powódkę, iż już wcześniej, bo w dniu 12 lipca 2011 r., ustnie w rozmowie z Burmistrzem Gminy T. zgłosiła zamiar podjęcia pracy niezwłocznym po zakończeniu okresu pobierania świadczeń chorobowych (tj. po dniu 5 października 2011 r.), wobec czego pozwana powinna liczyć się z jej powrotem do pracy i taki powrót umożliwić. Przepis art. 53 § 1 k.p. daje pracodawcy możliwość zakończenia stosunku pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika i nie ma przeszkód, by na zwolnione w ten sposób stanowisko zatrudnić inną osobę, w szczególności w sytuacji konieczności zapewnienia prawidłowego funkcjonowania jednostki, której kierownik jest osobą długotrwale nieobecną w pracy. Pozwana ogłosiła konkurs na stanowisko, które uprzednio zajmowała powódka na dwa dni przed upływem pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego (to jest w dniu 3 października 2011 r.), kiedy to powinna - zdaniem powódki - spodziewać się, że powódka po tym czasie zgłosi powrót do pracy, niemniej jednak powódka zdaje się pomijać okoliczność, iż swój powrót do pracy zgłosiła dopiero w dniu 28 października 2011 r., a ponadto występowała o dalsze świadczenie rehabilitacyjne (składając w dniu 19 września 2011 r. wniosek w tym przedmiocie), którego jej nie przyznano. Trudno czynić pozwanemu zarzut, że odmowa nawiązania stosunku pracy z powódką, której niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy stanowi naruszenie art. 8 k.p. w sytuacji, gdy pozwany wykazał brak obiektywnej możliwości zatrudnienia powódki.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok apelacją.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 14 stycznia 2014 r. oddalił apelację i nie obciążył powódki kosztami procesu za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy w G. i przyjął je za własne. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd rozpoznający sprawę w pierwszej instancji prawidłowo przypisał

charakter strony pozwanej Ośrodkowi Pomocy Społecznej w T., jako pracodawcy powódki, zastępowany - do czasu pełnienia przez nią funkcji kierownika - w stosunkach pracowniczych przez burmistrza gminy. W konsekwencji Sąd Okręgowy odmówił słuszności powódce w zakresie kwestionowanego przez nią w apelacji faktu przekroczenia terminu do zgłoszenia powrotu do pracy. W zakreślonym w art. 53 § 5 k.p. terminie powódka nie złożyła bowiem omawianego oświadczenia woli pracodawcy, którym - jak podniesiono powyżej - był Ośrodek Pomocy Społecznej w T. Ujawnione i skierowane przeciwko niemu dopiero w toku procesu roszczenie o nawiązanie stosunku pracy wygasło z dniem 19 kwietnia 2012 r. wobec upływu sześciomiesięcznego terminu liczonego od dnia wydania orzeczenia ZUS o braku niezdolności powódki. Sąd Rejonowy wezwał Ośrodek do udziału w sprawie 30 maja 2012 r. Dopiero po tej dacie modyfikacji uległo stanowisko procesowe powódki, która zgłosiła wolę podjęcia zatrudnienia w Ośrodku. Skutkiem prawnym tej okoliczności jest wygaśnięcie roszczenia o nawiązanie stosunku pracy, albowiem przewidziany we wskazanym przepisie termin sześciu miesięcy ma charakter terminu zawitego. Co istotne, jako termin prawa materialnego, termin ten nie mógł zostać powódce przywrócony, ani przedłużony przez sąd. Wygaśnięcie roszczenia powódki jest zatem faktem niewzruszalnym, co implikowało oddalenie powództwa również wobec Ośrodka. Odnosząc się mimo wszystko do kolejnej grupy zarzutów postawionych w apelacji, a skierowanych przeciwko ustaleniom faktycznym przyjętym za podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia, Sąd drugiej instancji zważył, że ponowna analiza materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym doprowadziła Sąd Okręgowy do tożsamyh wniosków z tymi, które przedstawił Sąd Rejonowy. Materiał dowodowy zebrany w sprawie przez Sądy obu instancji nie wykazał istnienia po stronie pracodawcy obiektywnej możliwości zatrudnienia powódki. Konkludując, Sąd Okręgowy podzielił zapatrywania prawne Sądu pierwszej instancji uznając, że z powodu braku legitymacji biernej po stronie Gminy T. i braku formalnej możliwości zatrudnienia powódki przez Gminę powództwo skierowane przeciwko niej podlegało oddaleniu. Takie samo rozstrzygnięcie zapaść musiało w stosunku do Ośrodka Pomocy Społecznej w T., wobec którego wygasło roszczenie powódki o nawiązanie stosunku pracy. Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powódki

również na podstawie art. 8 k.p. Regulacja ta dotycząca stosowania klauzul generalnych w stosunkach pracowniczych nie może stanowić samodzielnej podstawy powództwa, przy czym jej stosowanie ma charakter wyjątkowy. W niniejszej sprawie nie ma uzasadnienia dla stawiania pozwanym zarzutu nadużycia prawa. Pozwana Gmina T. nie była pracodawcą powódki. Natomiast pozwany Ośrodek Pomocy Społecznej w T. nie otrzymał od powódki w okresie przewidzianym w ustawie zgłoszenia powrotu do pracy. Zatem nie można mu czynić zarzutów w zakresie ruchów kadrowych w tym czasie, a ponadto powódka nie wykazała, aby pozwany podejmował działania celowe, nacechowane złą wolą, uniemożliwiające jej powrót do pracy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 3 kp, art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., art. 7 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 30 ust. 2 pkt 5, art. 33 ust. 5 ustawy o samorządzie gminnym, polegające na przyjęciu, że pracodawcą kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej jest Ośrodek Pomocy Społecznej, podczas gdy prawidłowa interpretacja wyżej wymienionych przepisów dowodzi, że pracodawcą kierownika OPS jest Gmina T., 2/ art. 53 § 5 k.p., albowiem skoro przepis ten stanowi o „ponownym” zatrudnieniu, zgłoszenie powrotu do pracy nie może nastąpić wobec innego podmiotu aniżeli ten, z którym nawiązano stosunek pracy; wedle interpretacji dokonanej przez Sąd Okręgowy pracownik miałby zostać ponownie zatrudniony przez podmiot, który go nigdy nie zatrudniał, co jest wewnątrznie sprzeczne, a takowa interpretacja - nieprawidłowa; 3/ art. 53 § 5 k.p. polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy - przy uznaniu, iż pracodawcą powódki był OPS - że zgłoszenie powrotu do pracy winno nastąpić wobec kierownika OPS, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu przy uwzględnieniu treści art. 7 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie gminnym prowadzi do wniosku, że zgłoszenie w terminie 6 miesięcy powrotu do pracy burmistrzowi właściwej gminy spełnia wymogi zgłoszenia powrotu do pracy pracodawcy (niezależnie od rodzaju stanowisk, które można było objąć w OPS); 4/ art. 53 § 5 k.p., polegające na przyjęciu, że powinność ta ma charakter wyjątkowy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje zatrudnienie pracownika zgłaszającego powrót



do pracy w sytuacji istnienia wolnych stanowisk pracy; 5/ art. 8 k.p. i uznanie, iż zasady współżycia społecznego nie przemawiają za uwzględnieniem żądania powódki oraz uzależnienie zastosowania tego przepisu od zaktualizowania się przesłanki obiektywnej możliwości zatrudnienia powódki, co w przypadku takiego ustalenia powoduje zbędność art. 8 k.p. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: 1/ art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na nierozpoznaniu wszystkich zarzutów apelacji, to jest: a) zarzutu stanowiącego o tym, że była możliwość zatrudnienia powódki w Środowiskowym Domu Samopomocy w T., który to dom znajduje się w strukturach OPS; b) zarzutu dotyczącego możliwości zatrudnienia powódki w konkretnie wskazanych w apelacji okresach na konkretnych stanowiskach, to jest stanowisku instruktora terapii zajęciowej oraz asystenta rodziny; Sąd Okręgowy w ogóle nie wypowiedział się co do podanych przez powódkę okresów i stanowisk, ogólnie uznając, że nie było możliwości zatrudnienia powódki w OPS. Natomiast stwierdzenie, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego nie czyni zadość wymogom stawianym przez art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w związku z czym doszło do naruszenia wyżej wymienionych przepisów. Sąd Okręgowy odniósł się tylko do okresu od 22 września 2012 r. do 23 września 2012 r., w którym pozostawało wolne stanowisko asystenta osoby niepełnosprawnej, tymczasem powódka wskazała okresy, w których było wolne stanowisko instruktora terapii zajęciowej oraz asystenta rodziny; c) zarzutu dotyczącego nieprawidłowości w przeprowadzaniu konkursu na stanowisko kierownika OPS w kontekście badania ważności konkursu przez pryzmat prawa cywilnego; d) zarzutu dotyczącego możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku kierownika OPS; e) zarzutu dotyczącego możliwości zatrudnienia na stanowisku sekretarza gminy; zważyć należy, że powódka wskazywała nie tylko na możliwość objęcia tegoż stanowiska w drodze tzw. awansu wewnętrznego, co szczegółowo zostało opisane w apelacji; w dacie zgłoszenia przez powódkę powrotu do pracy, to jest w dniu 28 października 2011 r. stanowisko sekretarza gminy pozostawało wolne i było wolne również w dacie zamknięcia rozprawy, a Sąd Okręgowy nie odniósł się do przytoczonego zarzutu; f) zarzutu dotyczącego możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku ds.

Obsługi Rady i Komisji oraz spraw Stanu Cywilnego; g) zarzutu kwestionującego uznanie przez Sąd Rejonowy jakoby zgłoszenie przez powódkę powrotu do pracy nastąpiło z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 53 § 5 k.p.; powódka wskazywała, że nawet przy ustaleniu, że pracodawcą kierownika OPS jest OPS, a także w sytuacji zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w OPS, np. jako instruktor terapii zajęciowej, zgłoszenie w terminie 6 miesięcy powrotu do pracy burmistrzowi właściwej gminy spełnia wymogi przewidziane w art. 53 § 5 k.p. i powódka dochowała terminu do zgłoszenia pracodawcy powrotu do pracy; h) zarzutu naruszenia art. 194 § 3 k.p.c. poprzez jego zastosowanie mimo braku ku temu podstaw i uznanie, że powództwo należało wytoczyć przeciwko innym jeszcze podmiotom, podczas gdy powódka prawidłowo skierowała pozew o ponowne zatrudnienie przeciwko podmiotowi, który pierwotnie zawierał z nią umowę o pracę i ten podmiot winien być legitymowany biernie w sprawie. Skarżąca zwraca uwagę, że na skutek pominięcia odniesienia się do opisanych zarzutów apelacji Sąd Okręgowy ustalił, że w Gminie T. i OPS (względnie strukturach mu podległych) nie było wolnych miejsc pracy, które mogła objąć powódka, Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy, co skutkowało odmową uwzględnienia roszczeń powódki; nadto Sąd Okręgowy przyjął, że pracodawcą powódki jest OPS (co skutkowało przyjęciem, że nie może objąć stanowisk w Gminie T.) oraz, że powódka nie zgłosiła wobec OPS w terminie powrotu do pracy. Z kolei przyjęcie, że powódka uchybiła terminowi do zgłoszenia powrotu do pracy w OPS uniemożliwiło objęcie ewentualnie wolnych stanowisk pracy w tej placówce, co do których istnienia Sąd Okręgowy się nie odniósł, bądź też pominął konkretne zarzuty powódki w tym względzie; 2/ 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne wszelkich ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego bez merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, w której zarzuty apelacji obejmowały także sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne nie zostały rozpoznane. Jeżeli w apelacji strona podnosiła zarzuty dotyczące przebiegu i kompletności tego postępowania, w tym także odnoszące się do oceny dowodów, a także prawidłowości ustalenia danego stanu faktycznego, to obowiązkiem Sądu Odwoławczego było rozważenie tych zarzutów

przy uwzględnieniu całości zebranego materiału dowodowego, czego nie uczynił, naruszając przepis art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Naruszenie art. 382 k.p.c. miało miejsce również przez niewyjaśnienie powodów, dla których Sąd drugiej instancji oddalił apelację powódki poprzez całkowity brak odniesienia się do zarzutów sformułowanych w apelacji (wymienione w pkt 1 ppkt a-h niniejszego zarzutu naruszenia prawa procesowego), co stanowi istotne naruszenie wymagań konstrukcyjnych uzasadnienia sądu odwoławczego i uniemożliwia kontrolę zaskarżonego wyroku, przy czym uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy zmierzającej do ustalenia, czy w OPS i Gminie T. były wolne stanowiska pracy, które mogła objąć powódka oraz czy powódka terminowo i właściwemu podmiotowi zgłosiła powrót do pracy; 3/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 244 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez rozstrzygnięcie sprawy z pominięciem dowodów zgromadzonych w toku postępowania dowodowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, albowiem Sąd Okręgowy nie uwzględnił i nie odniósł się do szeregu dokumentacji w postaci umów o pracę, umów zlecenia, umów o staż, których analiza umożliwia zweryfikowanie, czy były wolne stanowiska pracy w OPS i jednostkach jej podległych, jeśli były - jakie to stanowiska i w jakich okresach były wolne, czy powódka spełniała wymogi do ich objęcia. Co więcej - w toku postępowania dowodowego prowadzonego przed Sądem drugiej instancji zgromadzona została obszerna dokumentacja w postaci akt osobowych pracowników oraz wykazu stanowisk w OPS T., natomiast Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę z pominięciem tych dowodów. Powyższe naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy z uwagi na fakt, że skutkowało nie rozpoznaniem istoty sprawy zmierzającej do ustalenia opisanej wyżej okoliczności dotyczącej wolnych stanowisk pracy. Ponadto jeżeli w apelacji strona podnosiła zarzuty dotyczące przebiegu i kompletności tego postępowania, w tym także odnoszące się do oceny dowodów, to obowiązkiem Sądu Odwoławczego było rozważenie tych zarzutów przy uwzględnieniu całości zebranego materiału dowodowego, czego nie uczynił, naruszając wyżej wymienione przepisy; 4/ art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1, § 2, § 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c, przez oddalenie bez podawania przyczyny wniosku dowodowego powódki zgłoszonego w

piśmie z dnia 20 maja 2013 r., o zobowiązanie pozwanej OPS do dostarczenia list płac OPS i ŚDS wraz z przelewami wynagrodzeń K. M. za okres od 1 lutego 2011 r. do 31 maja 2012 r., albowiem z tych dokumentów bezspornie wynikać będzie, w której z wyżej wymienionych placówek faktycznie pracowała K. M. po 1 lutego 2011 r., wynikać będzie także fakt, czy K. M. otrzymywała wynagrodzenie, na jaki wskazuje aneks do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2011 r., który przedłożyła pozwana OPS oraz czy faktycznie otrzymywała dodatek do wynagrodzenia wynikający z aneksu; pozwana OPS wywodziła, że już od 1 lutego 2011 r. K. M. pracowała w OPS i złożyła listy obecności, natomiast powódka kwestionowała tę okoliczność, wywodząc, że K. M. jeszcze w maju 2012 pracowała w ŚDS; powyższy dowód dotyczył faktu mającego dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, bowiem umożliwiał zweryfikowanie przebiegu zatrudnienia K. M., a co z tym związane - istnienia wolnych stanowisk pracy w OPS, które mogła objąć powódka i czasokresu, w których stanowisko mogło być wolne, wobec czego odmowa przeprowadzenia opisanego dowodu miała istotny wpływ na wynik sprawy; 5/ art. 328 § 2 k.p.c., przez: brak uzasadnienia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, nie wskazanie, które dowody pozwoliły na ustalenie, że brak było wolnych stanowisk pracy, które mogła objąć powódka w OPS, jednostkach mu podległych, Gminie T., nie odniesienie się do dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed Sądem I Instancji oraz w postępowaniu odwoławczym w postaci akt osobowych pracowników, umów o pracę, umów zlecenia, umów o staż, wykazu stanowisk w OPS T., nie wyjaśnienie, z jakich przyczyn Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom powódki oraz poprzestanie na uznaniu ustaleń faktycznych i rozważań prawnych Sądu Rejonowego za własne; Sąd Okręgowy nie wyjaśnił najistotniejszych dla sprawy okoliczności dotyczącej niemożności zatrudnienia powódki przez pozwane; nie odniesienie się przez Sąd Okręgowy i nie poczynienie własnych ustaleń do kwestii możliwości objęcia przez powódkę stanowiska w referacie do spraw Obsługi Rady i Komisji oraz spraw Stanu Cywilnego, co do którego powódka wywodziła, że nie zostało zlikwidowane, czemu pozwane nie zaprzeczyły, a także, dlaczego nie było możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku asystenta rodzina oraz instruktora terapii zajęciowej w datach konkretnie podanych przez powódkę w pismach procesowych wnoszonych w toku

postępowania odwoławczego; nie wskazanie, dlaczego Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie wykazała, że pracodawca uniemożliwił jej podjęcie pracy mimo istnienia obiektywnych możliwości, skoro powódka wskazywała, co poparte zostało dokumentami, jakie stanowiska w OPS i Urzędzie Gminy były wolne oraz, w jakich okresach; nie odniesienie się w uzasadnieniu do możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku Sekretarza Gminy poza trybem tzw. awansu wewnętrznego; niewyjaśnienie kwestii prawnych, takich jak niemożność kwestionowania ważności konkursu na stanowisko kierownika OPS w trybie wskazanym w apelacji, a lakoniczne stwierdzenie, że takie kwestionowanie może mieć miejsce w trybie administracyjnym, nie podając konkretnych przepisów i podstawy prawnej w tym zakresie w sytuacji, w której powódka utrzymywała brak możliwości odwołania się od wyniku konkursu na stanowisko kierownika OPS; nieodniesienie się w uzasadnieniu, dlaczego Sąd Okręgowy przyjął, że zgłoszenie przez powódkę powrotu do pracy nastąpiło z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 53 § 5 k.p., podczas gdy powódka wywodziła, że nawet przy ustaleniu, że pracodawcą kierownika OPS jest OPS zgłoszenie w terminie 6 miesięcy powrotu do pracy burmistrzowi właściwej gminy spełnia wymogi przewidziane w art. 53 § 5 k.p., niezależnie od rodzaju stanowisk, które można było objąć w OPS; brak uzasadnienia, dlaczego Sąd Okręgowy uznał, iż nie doszło do naruszenia art. 194 § 1,3 k.p.c. Powyższe naruszenia miały istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem skutek tych uchybień nie sposób stwierdzić, że nie było możliwości zatrudnienia powódki w OPS bądź Gminie T. oraz, że pracodawcą powódki jest OPS oraz, że powódka nie ona dokonała w ustawowym terminie zgłoszenia pracodawcy powrotu do pracy; 6/ art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 89 § 1 k.p.c., przez niedostrzeżenie przez Sąd Okręgowy nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, która to nieważność została spowodowana nienależytym umocowaniem pełnomocnika pozwanej OPS T. w osobie radcy prawnego B. F., albowiem umocowanie dotyczyło sprawy o przywrócenie do pracy, winno być o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie, nadto winno z niego wynikać, w jakich instancjach pełnomocnik jest umocowany do reprezentowania strony; naruszenie powyższe mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem skarżąca została pozbawiona możliwości ponownego

rozpoznania sprawy i zmuszona była skorzystać z nadzwyczajnego środka zaskarżenia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienia powództwa w całości i zobowiązanie pozwanej Gminy T. lub pozwanej Ośrodka Pomocy Społecznej w T. (w ramach którego funkcjonuje Środowiskowy Dom Samopomocy w T.) do nawiązania stosunku pracy z powódką na jednym ze stanowisk, którymi dysponowała pozwana Gmina T. (Kierownik OPS, Sekretarz Gminy, stanowisko w referacie organizacyjno - administracyjnym na stanowisku ds. obsługi Rady i Komisji oraz spraw Stanu Cywilnego), względnie OPS T. lub jednostki jej podległe (instruktor terapii zajęciowej, asystent rodziny) lub też inne stanowisko, co do którego dojdzie do ustalenia, że powódka mogła je objąć oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w wysokości równowartości wynagrodzenia, które powódka osiągałaby na zajmowanym stanowisku, na który zostałaby zatrudniona po zgłoszeniu powrotu do pracy, za okres od chwili zgłoszenia się do pracy do chwili nawiązania stosunku pracy wraz z odsetkami liczonymi od dnia 11-go każdego następnego miesiąca (art. 85 § 2 k.p.) albo o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu lub o uchylenie wyroków Sądów obu instancji w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w G. do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W razie stwierdzenia nieważności postępowania odwoławczego skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości, zniesienie postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał orzeczenie, natomiast w przypadku uwzględnienia zarzutu nieważności postępowania w pierwszej instancji - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w całości. Względnie - z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy - skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w całości

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany Ośrodek Pomocy Społecznej w T. wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Odnosząc się do najdalej idącego zarzutu kasacyjnego, tj. zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 89 § 1 k.p.c., przez niedostrzeżenie przez Sąd Okręgowy nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, która to nieważność została spowodowana - zdaniem skarżącej - nienależytym umocowaniem pełnomocnika pozwanej OPS T., albowiem umocowanie dotyczyło sprawy o przywrócenie do pracy, gdy tymczasem przedmiotem sporu było nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie, a nadto z pełnomocnictwa nie wynika, w jakich instancjach pełnomocnik jest umocowany do reprezentowania strony, zaś naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż skarżąca została pozbawiona możliwości ponownego rozpoznania sprawy i zmuszona była skorzystać z nadzwyczajnego środka zaskarżenia, wypada stwierdzić, że zarzut ten jest całkowicie chybiony.

W tej materii warto przytoczyć utrwalony w judykaturze Sądu Najwyższego pogląd, zgodnie z którym w postępowaniu kasacyjnym zarzut nieważności może dotyczyć bezpośrednio tylko postępowania przed sądem drugiej instancji. Wyłączone jest natomiast w tym postępowaniu bezpośrednio badanie naruszenia przepisów postępowania przez sąd pierwszej instancji, w tym prowadzących do nieważności postępowania. Kwestia ta może podlegać badaniu i rozpoznaniu przez Sąd Najwyższy jedynie pośrednio, przez przytoczenie przez skarżącego w ramach drugiej podstawy z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. zarzutu naruszenia przez sąd odwoławczy art. 378 § 1 lub art. 386 § 2 k.p.c., jeśli uchybienie to doprowadziło do usankcjonowania postępowania pierwszoinstancyjnego dotkniętego nieważnością z uwagi na obrazę przez sąd pierwszej instancji określonych przepisów prawa procesowego. Tak postawiony zarzut wymaga zatem wyartykułowania w ramach drugiej podstawy kasacyjnej przepisu naruszonego przez sąd odwoławczy, obok wymienienia przepisów naruszonych przez sąd pierwszej instancji (wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II CSK 143/06, LEX nr 439193 oraz z dnia 28 marca 2012 r., II UK 170/11, LEX nr 117004 i powołane w nich orzeczenia). Ponadto uchybienie sądu drugiej instancji, polegające na niewzięciu pod rozwagę - z urzędu lub w ramach zarzutu apelacyjnego - nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, stanowi usprawiedliwioną podstawę kasacyjną z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. tylko wtedy, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a wykazanie tej okoliczności obciąża skarżącego. Tymczasem nie wiadomo, jakie znaczenie dla wyniku sprawy miałyby mieć domniemana nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji, skoro skarżąca nie podnosi naruszenia jej uprawnień procesowych na tym etapie postępowania, a wywiedziona przez nią apelacja została oddalona z uwagi na dokonaną przez Sąd drugiej instancji ocenę prawną jej żądania.

Powyższy zarzuty jest nadto niezasadny z innych przyczyn.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie aprobowana jest możliwość, a nawet powinność, jeżeli to jest możliwe, naprawienia przez sąd odwoławczy popełnionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym uchybień prowadzących do nieważności postępowania. Podnosi się, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji. Przyjęty w Kodeksie postępowania cywilnego model apelacji pełnej pozwala na sanowanie w postępowaniu odwoławczym niektórych przypadków nieważności postępowania zachodzących przed sądem pierwszej instancji, co dotyczy zwłaszcza uchybień polegających na braku właściwej reprezentacji strony. Jeżeli zatem sąd apelacyjny dostrzeże brak należytego umocowania pełnomocnika strony może doprowadzić do sanowania tego uchybienia przez następcze zatwierdzenie przez stronę czynności procesowej dokonanej w jej imieniu przez osobę działającą bez pełnomocnictwa, jeżeli osoba ta mogła być pełnomocnikiem tej strony lub przez uzupełnienie braku formalnego pełnomocnictwa niespełniającego warunku z art. 89 § 1 k.p.c. W takim przypadku nie zachodzi wypadek nienależytego umocowania pełnomocnika strony powodujący nieważność postępowania. Dochodzi bowiem w ten sposób do usunięcia ex tunc przyczyny nieważności postępowania określonej w art. 379 pkt 2 k.p.c., co powoduje brak podstaw do wywodzenia z tej nieważności skutków przewidzianych przez art. 386 § 2 k.p.c. (por. wyrok z dnia 23 maja 2012 r., III CSK



274/11, LEX nr 1211887 i powołane w nim orzeczenia). W sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna chodzi o brak formalny pełnomocnictwa udzielonego przez pozwaną Ośrodek pomocy Społecznej w T. radcy prawnemu, polegający na niewłaściwym oznaczeniu przedmiotu sporu oraz niesprecyzowaniu, przed jakimi instancjami sądowymi pełnomocnik może reprezentować swego mocodawcę. Taki brak nie oznacza braku umocowania, a jest jedynie brakiem formalnym, który może zostać uzupełniony do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2008 r., II UK 75/08, LEX nr 785529 oraz wyroki z dnia 28 marca 2008 r., II PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 198 i przytoczone w nim orzecznictwo; z dnia 22 października 2008 r., I UK 76/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 142 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 316/10, LEX nr 787086). Wspomniany brak formalny pełnomocnictwa został też usunięty na skutek wezwania Sądu drugiej instancji.

Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego (i związanych z nimi zarzutów obrazy przepisów postępowania) godzi się przypomnieć, że powódka wywodzi swoje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy z przepisu art. 53 § 5 k.p., zgodnie którym pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2 tego artykułu, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Istota niniejszego sporu sprowadza się od odpowiedzi na pytania, czy powódka G. W. zgłosiła właściwemu podmiotowi i bez zbędnej zwłoki swój powrót do pracy po ustaniu długotrwałej niezdolności do pracy będącej przyczyną rozwiązania umowy o pracę oraz czy pracodawca miał możliwość ponownego jej zatrudnienia. Prawidłowa odpowiedź na tak postawione pytania wymaga zaś uprzedniego rozstrzygnięcia kwestii, któremu z pozwanych można przypisać przymiot pracodawcy powódki.

W tym zakresie nie sposób zgodzić się z twierdzeniem skarżącej, że status pracodawcy miała pierwotnie pozwana przez nią Gmina T. W swoich wywodach na ten temat autor skargi kasacyjnej zdaje się mylić pojęcie pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. z pojęciem osoby lub organu zarządzającego dokonującego za

pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, o jakim mowa w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Warto zatem zauważyć, że nowelizując Kodeks pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), ustawodawca przez nadanie nowego brzmienia art. 3 i skreślenie art. 299 k.p. zmienił legalną definicję pracodawcy, używając tego określenia na oznaczenie wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników oraz werbalnie odróżniając pracodawcę od zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Zasadnicza rola art. 3 k.p. polega nie tyle na definiowaniu pracodawcy, gdyż pełniejsze określenie tego pojęcia wynika z art. 22 § 1 k.p., charakteryzującego stosunek pracy i wyjaśniającego, kto jest pracodawcą jako stroną tego stosunku. Natomiast znaczenie art. 3 k.p. sprowadza się do określenia, kto może być pracodawcą. Wskazując podmioty, którym można przypisać ten status, ustawodawca nie zrezygnował z dotychczasowego zarządczego modelu pracodawcy (według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną) na rzecz modelu właścicielskiego, postrzegającego pracodawcę zasadniczo jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego, np. dzierżawy (por. szeroko na ten temat: Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1997 nr 5, s. 19-25 i nr 6, s. 30-34). Zgodnie a aktualnym brzmieniem art. 3 k.p. pracodawcą – obok osoby fizycznej – może zatem być każda jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, nawet nieposiadająca osobowości prawnej. Można wyróżnić trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność prawną zatrudniania pracowników: 1/ osoby prawne, 2/ samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej, które mogą nabywać we własnym imieniu prawa i zaciągać zobowiązania oraz mogą pozywać i być pozywane i 3/ niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych. Do tej ostatniej kategorii pracodawców judykatura zalicza między innymi samorządowe jednostki organizacyjne, jak urząd gminy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993 nr 5-6, s. 96), czy prowadzone

przez gminę szkoły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589).

Jeszcze po rządami ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.) i ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98 (OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 744, z glosą aprobującą R. Szarek OSP 2000 nr 7-8, poz. 105) stwierdzono, że gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwolnienia należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że przypisanie ośrodkowi pomocy społecznej statusu pracodawcy nie może budzić wątpliwości. Ośrodek jest bowiem w miejskiej gminie wyodrębnioną jednostką organizacyjną, samodzielnie zatrudniająca swoich pracowników, a więc spełnia przesłanki określone w art. 3 k.p. Oceny tej nie tylko nie podważają, ale wręcz ją potwierdzają szczególne uregulowania art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że do zadań zarządu gminy należy między innymi zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, zaś z drugiego wynika, iż kierownik urzędu gminy (wójt lub burmistrz) wykonuje w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych uprawnienia zwierzchnika służbowego. Przytoczone unormowania należy rozumieć w ten sposób, że za ośrodek, jako pracodawcę, działa przy zatrudnianiu i zwalnianiu jego kierownika zarząd miasta, zaś burmistrz miasta jest jej służbowym przełożonym, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jej poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 KP). Innymi słowy, kwestię statusu ośrodka jako pracodawcy (art. 3 k.p.) należy odróżniać od sprawy organów lub osób upoważnionych do dokonywania za tego pracodawcę czynności z zakresu stosunku pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p.).

Pogląd ten powtórzono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 187/07 (LEX nr 375669 z glosą A. Rzeteckiej-Gil) stwierdzając - w nawiązaniu do przepisów ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.) i ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 64, poz. 593 ze zm.) oraz wspomnianej ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych - że dla dyrektora domu pomocy społecznej stanowiącego jednostkę organizacyjną powiatu pracodawcą jest tenże dom pomocy społecznej, natomiast uprawnionym do dokonywania za tę jednostkę czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej jest starosta powiatu.

Wreszcie w wyroku z dnia 28 października 2009 r., I PK 95/09 (LEX nr 558565) Sąd Najwyższy wyraził generalny pogląd, że gmina jako osoba prawna nie jest pracodawcą pracowników samorządowych. Pracodawcami pracowników samorządowych są jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r., o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) a obecnie w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202). W wyrokach z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13 (LEX nr 1375183 z glosami A. Rzeteckiej-Gil i P. Prusinowskiego) oraz z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13 (LEX nr 1486980) podkreślono przy tym, że jednostki organizacyjne i budżetowe podmiotu samorządowego mogą być uznane za pracodawcę tylko wówczas, gdy ich samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników.

Podzielając w całej rozciągłości dotychczasowe stanowisko judykatury w tej kwestii wypada zauważyć, że samorządowe osoby prawne (gmina, powiat i samorządowe województwo) w celu wykonywania licznych zadań publicznych, zarówno własnych jak i zleconych, tworzą jednostki organizacyjne. Pod względem prawnym mogą one przybrać różne formy organizacyjne. Część z nich posiada osobowość prawną, ale mogą też funkcjonować jako jednostki nieposiadające osobowości prawnej. O ich formie organizacyjnoprawnej decyduje organ stanowiący albo wynika ona wprost z przepisów prawnych. W nauce prawa administracyjnego pojęcie jednostki postrzegane jest przez pryzmat wyodrębnienia organizacyjnego i kompetencyjnego. Na gruncie prawa pracy sprawa komplikuje się

jeszcze bardziej. Jak wspomniano wyżej, Kodeks pracy przyjmując zarządczą koncepcję pracodawcy, zasadniczo zerwał z pojęciem państwa lub jednostek samorządu terytorialnego jako pracodawcy. W szeroko pojętej służbie publicznej przymiot pracodawcy mają przede wszystkim poszczególne urzędy jako jednostki nieposiadające osobowości prawnej. Ustawodawca przyznaje więc podmiotowość w stosunkach pracy nie Skarbowi Państwa, gminie, powiatowi czy województwu jako osobom prawnym, lecz ich wewnętrznym jednostkom organizacyjnym. Koncepcja właścicielska pracodawcy ustępuje tu przed kierowniczą (zarządczą). W art. 7-10 obecnie obowiązującej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych uregulowano pojęcie pracodawcy samorządowego oraz sposób dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez pracodawcę samorządowego, czyli sposób reprezentacji pracodawcy samorządowego. Przepis art. 7 w związku z art. 2 tej ustawy definiuje bowiem pracodawców samorządowych. Natomiast art. 8-10 ustawy regulują dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Ustawa o pracownikach samorządowych z 2008 r. w sposób jednoznaczny określa stronę pracodawczą w stosunkach pracy nawiązanych w samorządzie terytorialnym. W świetle art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikami samorządowymi są osoby zatrudnione w jednostkach organizacyjnych, choćby nie posiadały one osobowości prawnej, wymienionych w tym przepisie. Dla osób zatrudnionych na podstawie pragmatyki samorządowej pracodawcą jest więc określona samorządowa jednostka organizacyjna, w której są one zatrudnione. Pojęcie samorządowej jednostki organizacyjnej nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane. Należy je jednak rozumieć szeroko, jako odnoszące się do ogółu samorządowych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników samorządowych, niezależnie od tego, czy posiadają one osobowość prawną. W przypadku gminnych jednostek organizacyjnych trzeba zatem przyjąć, że w świetle art. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych, pracodawcami samorządowymi są urzędy gmin, jednostki pomocnicze gmin oraz gminne jednostki i zakłady budżetowe nieposiadające osobowości prawnej. Pracodawcą samorządowym jest więc samorządowa jednostka organizacyjna posiadająca prawną zdolność zatrudniania pracowników samorządowych (jeśli

wynika to z jej zakresu kompetencji), a nie jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiaty, województwa). Zdolność ta wynika z przepisów o charakterze ustrojowym przyznających danej jednostce organizacyjnej kompetencje do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, a w szczególności do zatrudniania i zwalniania pracowników samorządowych (W. Perdeus (w:) Prawo urzędnicze, T. Liszcz (red.), Lublin 2011, s. 177 i nast.).

Ustawa o pracownikach samorządowych wymienia w art. 2 samorządowe jednostki organizacyjne zaliczane do grona pracodawców samorządowych, natomiast w art. 7 tej ustawy zostały wymienione podmioty działające w imieniu pracodawców samorządowych, o których mowa w art. 2. Co do zasady czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników samorządowych wykonują kierownicy jednostek organizacyjnych będących pracodawcami samorządowymi, którzy zatrudniają tych pracowników. W odniesieniu do niektórych osób kierujących samorządowymi jednostkami organizacyjnymi ustawodawca dokonał jednak modyfikacji zasad reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Przykładowo czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje odpowiednio wójt, burmistrz, prezydent miasta (art. 7 pkt 3 ustawy). Również art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.) stanowi, że to wójt zatrudnia i zwalnia kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skoro powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w T., będącego jednostką organizacyjną Gminy T., to pozwany Ośrodek, a nie Gmina, był jej pracodawcą, za którego czynności z zakresu stosunku pracy z powódką dokonywał Burmistrz Gminy T. Nie będąc pracodawcą powódki, Gmina T. nie była więc legitymowana biernie w procesie o wywodzone z art. 53 § 5 k.p. ponowne nawiązanie stosunku pracy. Chybione są zatem zarzuty podnoszone w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego w odniesieniu do tego podmiotu. W konsekwencji bezprzedmiotowe są też zarzuty naruszenia przepisów postępowania w zakresie prowadzenia postępowania dowodowego, czynienia ustaleń faktycznych i rozważania przez Sąd drugiej instancji kwestii możliwości uwzględnienia roszczeń pozwu wobec tego pozwanego.

Przyjmując, że w przedmiotowym przypadku pracodawcą powódki był Ośrodek Pomocy Społecznej w T., wypada uznać za słuszną decyzję Sądu pierwszej instancji o wezwaniu tego podmiotu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego. W judykaturze prezentowane jest bowiem stanowisko, zgodnie z którym niewłaściwe oznaczenie w pozwie strony pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych (np. w jednostkach samorządu terytorialnego, w których kompetencje w zakresie stosunku pracy są podzielone między pracodawcę i organy tego samorządu terytorialnego) powinno być usunięte przez sąd pracy przy wstępnym badaniu sprawy (art. 130 § 1. zdanie drugie k.p.c. w związku z art. 467 k.p.c.). Sąd pracy w ramach wstępnego badania sprawy (art. 467 k.p.c.) powinien wyjaśnić, jakie są rzeczywiste intencje pracownika pozywającego podmiot niebędący pracodawcą a jedynie dokonujący na rzecz pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, co umożliwiłoby stronie sprostowanie omyłkowego oznaczenia pozwanego. Sąd pracy nie może w takich przypadkach wykazywać postawy biernej, lecz jeśli z pisma procesowego powoda jednoznacznie wynika, kto jest jego pracodawcą, powinien skorzystać z możliwości wskazanych w art. 467 § 1 k.p.c. Może też z urzędu przekształcić podmiotowo powództwo (art. 477 k.p.c. i art. 194 k.p.c.). Przepisy art. 467 k.p.c. i art. 477 k.p.c. nie tylko bowiem zezwalają sądowi pracy na podejmowanie czynności opisanych w normach prawnych w przepisach tych zawartych, ale wręcz nakazują ich dokonanie w celu realizacji procesowej zasady ochrony interesów pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2010 r., I PK 177/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 206 i z dnia 19 października 2010 r., II PK 99/10, LEX nr 687027).

Prawidłowo wzywając do udziału w sprawie pozwany Ośrodek Pomocy Społecznej w T., Sąd powinien ustalić, czy zostały spełnione wynikające z art. 53 § 5 k.p. przesłanki ponownego zatrudnienia powódki przez ten podmiot.

Trzeba podkreślić, że zwrot: pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić pracownika, nie jest tylko ogólnym postulatem skierowanym do pracodawcy, gdyż koncepcja taka pozbawiałaby regulację art. 53 § 5 k.p. jakiegokolwiek praktycznego znaczenia. Ponowne zatrudnienie pracownika jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy, którego niespełnienie rodzi po stronie pracownika roszczenie o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie za czas

pozostawania bez pracy, dochodzone na drodze sądowej (por. A. Wypych-Żywicka, Ponowne zatrudnienie pracownika w świetle art. 53 § 5 k.p., Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2000 nr 9, s. 25 i nast. oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 65). Zaistnienie wynikającego z dyspozycji omawianej normy prawnej obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika obwarowane jest koniecznością spełnienia określonych w hipotezie tej normy prawnej przesłanek. Zgłoszenie przez byłego pracownika zamiaru powrotu powinno nastąpić w zawitym terminie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w § 1 i 2 tego artykułu, gdyż po upływie tego terminu roszczenie wygasa. Zgłoszenia można dokonać w dowolnej formie, dostatecznie ujawniającej taki właśnie zamiar pracownika. Jest ono jednoznaczne z wezwaniem wierzyciela do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a w rozważanym wypadku - do ponownego zatrudnienia. Zgłoszenie powinno nastąpić niezwłocznie po ustaniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a więc najszybciej jak to możliwe w normalnym trybie. Trzeba jednak pamiętać, że - wbrew twierdzeniu skarżącej - termin do złożenia tej treści oświadczenia nie rozpoczyna biegu, gdy trwa przyczyna rozwiązania stosunku pracy, a tym bardziej jeśli mimo nieobecności pracownika w pracy z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 k.p. nie nastąpiło jeszcze rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 36/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 268 z glosą T. Zielińskiego OSP 1999 nr 11, poz. 205).

Skoro rozwiązanie umowy o pracę powódki G. W. z pozwanym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w T. z przyczyn wskazanych w art. 53 § 1 k.p. nastąpiło w dniu 15 września 2011 r., a zgłoszenie powrotu do pracy miało miejsce w dniu 28 października 2011 r., niewątpliwie zgłoszenie to dokonane zostało z zachowaniem zawitego sześciomiesięcznego terminu z art. 53 § 5 k.p. Wszelkie inne formy komunikowania przez powódkę chęci powrotu do pracy, jeśli miały miejsce w trakcie korzystania przez nią ze świadczeń chorobowych a tym bardziej przed ustaniem stosunku pracy, były w świetle regulacji tego ostatniego przepisu przedwcześnie. Zgłoszenie powrotu do pracy nastąpiło też bez zbędnej zwłoki, gdyż fakt odzyskania przez powódkę zdolności do pracy został ostatecznie potwierdzony orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 19 października 2011 r. (Sądy nie



ustaliły, kiedy orzeczenie to zostało doręczone zainteresowanej) oraz zaświadczeniem lekarza uprawnionego do prowadzenia profilaktycznych badań pracowników z dnia 25 października 2011r., zaś zgłoszenia dokonano w dniu 28 października 2011 r., czyli w trzy dni później. Powódka zgłosiła chęci powrotu do pracy na piśmie, jednoznacznie - z powołaniem przepisu art. 53 § 5 k.p. - manifestując swoją wolę w tym przedmiocie. Zgłoszenie nastąpiło wobec właściwej osoby. Wprawdzie pracodawcą powódki był Ośrodek Pomocy Społecznej w T., za którego czynności z zakresu prawa pracy wobec zatrudnionych pracowników zasadniczo dokonywał kierownik Ośrodka, jednak trzeba mieć na względzie, że powódkę - jako kierownika tej gminnej jednostki organizacyjnej - zatrudniał i zwalniał z pracy Burmistrz Gminy T. W tej sytuacji zakomunikowanie pracodawcy woli powrotu do pracy po ustaniu stosunku pracy nawiązanego i rozwiązanego przez Burmistrza (działającego w imieniu pracodawcy - Ośrodka Pomocy Społecznej) dokonane wobec tego właśnie organu samorządu terytorialnego należy uznać za prawidłowe i skuteczne.

Wypada rozważyć, czy pracodawca miał możliwość zatrudnienia powódki.

Ponowne zatrudnienie w trybie komentowanego przepisu nie musi nastąpić na poprzednich warunkach, jak gwarantuje to art. 45 i 56 k.p. pracownikowi przywróconemu do pracy. Pracodawca nie ma więc obowiązku zatrudnienia pracownika na poprzednich warunkach, w szczególności na tym samym stanowisku i za niemniejszym wynagrodzeniem. Ponowne nawiązanie stosunku pracy następuje bowiem na innych zasadach niż przywrócenie do pracy.

Zważywszy, że w przypadku zatrudnienia pracownika w trybie komentowanego przepisu dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy, a nie do odnowienia wcześniej rozwiązanego, to oznacza to konieczność dochowania sformalizowanych procedur rekrutacyjnych, jeżeli takie obowiązują na stanowisku, o jakie ubiega się pracownik. Stąd też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2009 r., I PK 120/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 155) wyraził pogląd, że pracownik samorządowy, który w trybie art. 53 § 5 k.p. zgłosił swój powrót do pracy po ustaniu niezdolności do pracy wskutek choroby i po wykorzystaniu prawa do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, już po ogłoszeniu otwartego i konkurencyjnego naboru na wolne stanowisko urzędnicze, może być ponownie

zatrudniony tylko w ramach tej procedury (art. 3a-3e ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 22 marca 1990 r.; aktualnie art. 11-15 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.). Rację mają więc Sądy obydwu instancji stwierdzając, że w sytuacji, gdy konkursowa procedura naboru na opuszczone przez G. W. stanowisko kierownika pozwanego Ośrodka Pomocy Społecznej w T. została zakończona przed zgłoszeniem przez powódkę powrotu do pracy, nie było obowiązkiem pozwanego zwolnienie zatrudnionej na tym stanowisku osoby celem zrealizowania obowiązku wynikającego z art. 53 § 5 k.p. Rzecz w tym, że stanowisko kierownika Ośrodka nie było jedynym w tej jednostce organizacyjnej, jakie powódka wskazała w toku procesu jako to, na którym mogłaby podjąć zatrudnienie.

Należy zaznaczyć, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma względny charakter, gdyż limitowany jest możliwościami pracodawcy. Oznacza to, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy jest skuteczne tylko wówczas, gdy pracodawcy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Z rozważanego obowiązku pracodawcę zwalnia zaś brak odpowiedniego stanowiska pracy, a więc stanowiska jakie może „w miarę możliwości” zaoferować, lub odrzucenie przez pracownika oferty takiej pracy. O istnieniu możliwości ponownego zatrudnienia należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, dotyczących zarówno pracownika (takich jak kwalifikacje zawodowe i predyspozycje zdrowotne, determinujące zakres stanowisk, jakie można zaoferować zainteresowanemu - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 656), jak i pracodawcy, w szczególności mając na uwadze, czy pracodawca zatrudnia - po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy - inne osoby, których prace mógłby wykonywać pracownik zgłaszający ów powrót. Po zmanifestowaniu takiego zamiaru przez pracownika, zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o zawarcie umowy, jeżeli praca wykonywana przez tę inną osobę mogła być świadczona przez pracownika zgłaszającego powrót do pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13 (LEX nr 1511377, z glosą częściowo krytyczną A. Wypych-Żywicka OSP 2015 nr 7-8), w świetle art. 53 § 5 k.p., decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia

pracownika jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia wykonywać. Zatrudnianie kolejnych osób przy wykonywaniu pracy, którą pracodawca mógł zaoferować takiemu pracownikowi, świadczy o istnieniu takiego zapotrzebowania, bez względu na to na jakiej podstawie prawnej osoby te świadczyły pracę na rzecz pracodawcy (umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, umowa z agencją pracy tymczasowej). Co więcej, zatrudnianie lub korzystanie z pracy tymczasowej kolejnych osób do wykonywania tej samej pracy może świadczyć o stałości zapotrzebowania na nią, a tym samym o możliwości zatrudnienia zgłaszającego powrót pracownika na czas nieokreślony.

W wyroku tym stwierdzono również, że ustawa nie określa wprost sposobu ustalenia stanowiska i innych warunków pracy, na jakich pracownik będzie zatrudniony po ewentualnym powrocie do pracy. Skoro jednak ponowne zatrudnienie oznacza zawarcie nowej umowy o pracę, to jej zawarcie może nastąpić w drodze negocjacji (art. 72 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub przyjęcia przez stronę oferty złożonej przez drugą stronę (art. 66-70 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z art. 53 § 1 k.p. wynika, że pracownik może się ograniczyć do zgłoszenia powrotu do pracy. W takim razie pracodawca powinien, jeśli istnieje możliwość zatrudnienia, przedstawić pracownikowi ofertę odpowiedniej pracy lub przystąpić do negocjowania warunków nowej umowy. W braku innych ustawowych wskazań należy przyjąć, że pracodawca powinien uczynić to niezwłocznie (art. 455 k.c. w związku z art. 300 kp.). Wprawdzie Kodeks pracy nie wskazuje okresu, w którym pracodawca ma obowiązek zadośćuczynienia obowiązkowi ponownego zatrudnienia, nie powinno jednak ulegać wątpliwości, że obowiązek ten istnieje przez cały okres sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę i nie gaśnie w tym okresie tylko z tego powodu, że bezpośrednio po zgłoszeniu powrotu pracodawca nie dysponuje odpowiednim wolnym miejscem pracy i poinformował o tym pracownika. Jeżeli zatem w tym okresie powstanie później możliwość zatrudnienia, pracodawca powinien bez osobnego wezwania zaoferować pracownikowi miejsce pracy. Czas trwania tego obowiązku może jednak także wykraczać poza wskazany okres sześciu miesięcy, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, pomimo że miał

taką możliwość (dysponował „miejscem pracy”). W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia na tym miejscu także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub, jak już wyżej wskazano, żądać odszkodowania.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy, z naruszeniem proceduralnych przepisów art. 378 § 1 k.p.c. art. 382 k.p.c. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., nie przeanalizował całego materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszo- i drugoinstancyjnym, nie poczynił niezbędnych ustaleń i nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku do zarzutów i twierdzeń strony mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu, a mianowicie kwestii zmian kadrowych dokonywanych przez pozwanego w okresie, gdy powinien zaoferować powódce zatrudnienie, w szczególności, czy w okresie tym pozwany dysponował wolnymi stanowiskami odpowiadającymi kwalifikacjom zawodowym i predyspozycjom zdrowotnym powódki. Odmowy zatrudnienia na tych stanowiskach nie tłumaczą względy finansowe, przemawiające - zdaniem pracodawcy - za zatrudnieniem innych osób, zwłaszcza w ramach stosunków prawnych nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Pracownik zgłaszający powrót do pracy w trybie art. 53 § 5 k.p. nie może być bowiem traktowany na równi z innymi osobami ubiegającymi się o zatrudnienie i nie można wobec niego stosować tych samych kryteriów naboru rozważając, jaka forma zatrudnienia kandydatów na wolne stanowisko byłaby dla pracodawcy najbardziej opłacalna. Czyniłoby to wynikającą z tego przepisu ochronę pracowników zgłaszających powrót do pracy całkowicie iluzoryczną, skoro byłiby oni traktowani tak jak osoby niekorzystające z tej ochrony. Jeśli zatem w spornym okresie pozwany pracodawca dysponował chociaż jednym wolnym stanowiskiem, na którym powódka mogłaby wykonywać pracę z uwagi na swoje kwalifikacje zawodowe i predyspozycje zdrowotne, to znaczyłoby - niezależnie od przyczyn, dla jakich zatrudnił na tym stanowisku inną osobę - że miał możliwość sprostania obowiązкови ciężącemu na nim z mocy art. 53 § 5 k.p. Niepoczynienie przez Sąd drugiej instancji stosownych ustaleń faktycznych w tym przedmiocie nie pozwala na prawidłową subsumcję powołanego przepisu, stanowiącego postawę roszczeń powódki wobec pozwanego Ośrodka Pomocy Społecznej w T.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł zatem jak w sentencji wyroku: w stosunku do pozwanego Ośrodka Pomocy Społecznej w T. - stosownie do art. art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., zaś w stosunku do pozwanej Gminy T. - stosownie do art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

.

eb