Wyrok z dnia 16 marca 2010 r.
II PK 191/09

1. Pracownik samorządowy jednostki organizacyjnej miasta stołecznego Warszawy wymienionej w art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.), stawał się z mocy prawa z dniem wejścia w życie ustawy pracownikiem Urzędu miasta stołecznego Warszawy, a ewentualne wygaśnięcie tego stosunku pracy mogło nastąpić dopiero w razie niezaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy albo nieprzyjęcia przez niego zaproponowanych mu warunków (art. 18 ust. 3 tej ustawy).

2. Mandat społecznego inspektora pracy wygasa z chwilą ustania bytu prawnego pracodawcy (jego zniesienia w wyniku regulacji ustawowych), u którego doszło do wyboru pracownika na społecznego inspektora pracy. Ochrona z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) trwa jeszcze przez rok po wygaśnięciu mandatu.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Halina Kiryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2010 r. sprawy z powództwa Mirosława Z. przeciwko Urzędowi Miasta Stołecznego Warszawy o dodatek specjalny, wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 29 stycznia 2009 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Śródmieścia wyrokiem z 20 grudnia 2007 r. [...] przywrócił powoda Mirosława Z. do pracy w pozwanym Urzędzie m.st. Warszawy na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14.184 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (za okres trzech miesięcy) - pod warunkiem podjęcia pracy w terminie siedmiu dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia, a ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.000 zł tytułem nagrody. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone (w tym w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował w Biurze Zarządu m.st. Warszawy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od 1 lipca 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. oraz od 1 stycznia 1998 r. do 31 lipca 1998 r., a następnie od 1 sierpnia 1998 r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika referatu gospodarczego w Wydziale [...]. W dniu 25 czerwca 1999 r. powód został wybrany na grupowego społecznego inspektora pracy u swojego pracodawcy - w [...]. W wyniku wprowadzenia nowego ustroju m.st. Warszawy (ustawą z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy; Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) doszło do zniesienia gmin warszawskich, dzielnic w gminie Warszawa-Centrum, związku komunalnego m.st. Warszawy i powiatu warszawskiego. Dotychczasowe Biuro Zarządu m.st. Warszawy (w którym zatrudniony był powód) oraz starostwo powiatu warszawskiego, urzędy gmin warszawskich i urzędu dzielnic w gminie Warszawa-Centrum stały się Urzędem m.st. Warszawy. Od 27 października 2002 r. powód stał się pracownikiem Urzędu m.st. Warszawy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. W dniu 1 kwietnia 2003 r. powodowi zaproponowano przedłużenie zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, a powód tę propozycję zaakceptował.

Sąd Rejonowy ustalił, że Prezydent m.st. Warszawy pismem z 8 marca 2004 r. wyraził zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., o co dyrektor Biura Administracyjno-Gospodarczego wnioskował w piśmie z 4 marca 2004 r. W dniu 22 marca 2004 r. powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, określonych w art. 15 ust. 2 pkt 2 i 5 oraz art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, polegające na: 1) bezczynności i bierności w czynnościach służbowych

związanych z realizacją zamówień Biura Gospodarki Nieruchomościami, Geodezji i Katastru z 20 stycznia 2004 r. i z 21 stycznia 2004 r., co spowodowało dezorganizację pracy Biura i wpłynęło negatywnie na wizerunek Urzędu, 2) powtarzających się sytuacjach odmowy podporządkowania się poleceniom bezpośrednich przełożonych - zarówno ustnym, jak i pisemnym - dotyczącym wykonywania pracy, w tym odmowy wykonania w dniu 13 lutego 2004 r. polecenia zestawienia wysokości wydatków (...) oraz niewykonania poleceń z 23 lutego 2004 r., tj. nieprzekazania pracownikowi pełniącemu obowiązki naczelnika Wydziału Administracji protokołu zdawczo-odbiorczego dokumentacji powykonawczej dotyczącej zakupu oraz dostaw wraz z instalacją i uruchomieniem dwóch łączy sąsiedzkich pomiędzy jednostkami Urzędu i nieprzekazania sprawozdania z realizacji dochodów i wydatków Wydziału Administracji za rok 2003, 3) braku woli współpracy i porozumienia zarówno z przełożonymi, jak i innymi pracownikami Urzędu; okazywanie nieżyczliwości i niechęci w przypadkach poleceń służbowych, jak i próśb o pomoc - między innymi przez odmowę udzielenia informacji oraz utrudnianie dotarcia do materiałów innym pracownikom.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenia powoda zasługują na częściowe uwzględnienie. Pozwany nie przedstawił odpowiednich dowodów służących skutecznemu wykazaniu prawdziwości przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodowi nie można było przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a tym samym nie doszło do ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, powód nie miał obiektywnej możliwości wykonania wydanych mu poleceń, nie doszło zatem do zawinionej odmowy podporządkowania się poleceniom przełożonych. Na podstawie zeznań świadków Sąd ustalił, że powód miał dobre stosunki ze swoimi podwładnymi. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy.

Sąd pierwszej instancji oddalił natomiast roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, uznając, że w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę powód nie podlegał już szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.). Sąd Rejonowy stwierdził, że ustawą z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.) zniesiono gminy warszawskie, a pracownicy samorządowi zatrudnieni w urzędach gmin stali się z mocy prawa pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy. Dalsze zatrudnienie w Urzędzie zależało od zaproponowa-

nia pracownikowi nowych warunków pracy. Powodowi takie warunki zaproponowano, a on je przyjął. W związku z przyjęciem nowych warunków pracy nie można twierdzić, że pracownik, któremu je zaproponowano, pozostawał nadal w tym samym stosunku pracy, a w konsekwencji należało uznać, że po utworzeniu Urzędu m.st. Warszawy powód nie był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy w związku z pełnieniem funkcji społecznego inspektora pracy w dotychczasowym urzędzie gminy. Dlatego też Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, a powództwo o wynagrodzenie za pozostały okres pozostawania bez pracy - oddalił. Sąd Rejonowy zasądził natomiast od pozwanego na rzecz powoda nagrodę w wysokości 6.000 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo. Zarzucił naruszenie: 1) art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy w związku z art. 23^1 k.p., polegające na przyjęciu, że ustawa ta nie zakładała automatycznego kontynuowania zatrudnienia i dotychczasowi pracownicy struktur samorządowych mogli stać się pracownikami Urzędu m.st. Warszawy wyłącznie pod warunkiem zaproponowania im nowych warunków pracy i płacy, podczas gdy faktycznie pracownicy samorządowi, w tym powód, stawali się z mocy prawa pracownikami Urzędu m.st. Warszawy; 2) art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy w związku z: a) art. 18 ust. 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy i art. 5 k.p., art. 23^1 k.p. oraz art. 42 k.p., polegające na przyjęciu, że powód jako osoba, której zaproponowano nowe warunki pracy, nie pozostaje w tym samym stosunku pracy, a więc nie jest objęty ochroną trwałości stosunku pracy z tytułu pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy w zniesionym urzędzie gminy, b) art. 2 Konstytucji, poprzez naruszenie praw nabytych przez powoda, c) art. 32 Konstytucji, poprzez przyjęcie, że powód jako pracownik samorządowy nie podlega ochronie przed negatywnymi konsekwencjami z tytułu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, podczas gdy takiej ochronie podlegają inni pracownicy, których zakład pracy został przeniesiony na innego pracodawcę; 3) art. 56, 57 i 58 k.p. w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672), polegające na ograniczeniu rekompensaty przyznanej powodowi jedynie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, bez dodatku specjalnego; 4) art. 18^{3a} k.p., art. 57 k.p. w związku z art. 20 ustawy z dnia 20 marca 1990 r. o pracownikach

samorządowych w związku z § 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych oraz art. 32 i 64 Konstytucji RP, polegające na przyjęciu, że dochodzony przez powoda dodatek specjalny miał charakter uznaniowy; 5) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego; 6) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak jednoznacznego uzasadnienia prawnego i faktycznego stanowiska, że powód nie korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ponieważ nie pozostawał w tym samym stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 29 stycznia 2009 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, dokonując prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, które Sąd Okręgowy przyjął za własne, podzielając jednocześnie ocenę prawną tych ustaleń.

Sąd drugiej instancji uznał za nietrafny apelacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju m.st. Warszawy. Zgodnie z tym przepisem, pracownicy samorządowi zatrudnieni w Biurze Zarządu m.st. Warszawy, starostwie powiatu warszawskiego, urzędach gmin warszawskich i urzędach dzielnic gminy Warszawa-Centrum oraz urzędzie gminy Wesoła stali się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy. Jednakże stosunek pracy z tymi pracownikami wygasał z ostatnim dniem miesiąca, w którym miało upłynąć 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady m.st. Warszawy, jeżeli na miesiąc przed upływem tego terminu nie zostały im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie nieprzyjęcia tych warunków przez pracownika w ciągu 14 dni od dnia ich zaproponowania. Sąd drugiej instancji przyjął, wbrew twierdzeniom powoda zawartym w apelacji, że na mocy art. 18 ustawy o ustroju m.st. Warszawy nastąpiła nie tylko zmiana pracodawcy, ale także zmiana wszystkich warunków pracy i płacy dotychczasowych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach wymienionych w tym przepisie. W ocenie Sądu Okręgowego, nie nastąpiło przejęcie zakładu pracy w trybie art. 23^1 k.p. przez nowego pracodawcę. Ustawodawca nie wprowadził bowiem ciągłości stosunków pracy, co mogłoby nastąpić w wyniku wprowadzenia regulacji, zgodnie z którą Urząd m.st. Warszawy wstąpiłby w prawa i obowiązki wynikające z dotychczasowych stosunków pracy, lecz przeciwnie - przewidział, że zasadą będzie wygaśnięcie wszystkich stosunków pracy. Pracownicy byłych struktur samorządo-

wych m.st. Warszawy nie stali się automatycznie pracownikami Urzędu m.st. Warszawy na wcześniej obowiązujących warunkach pracy i płacy. Nowy pracodawca - Urząd m.st. Warszawy - uzyskał prawo weryfikacji dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz swobodę zatrudnienia dotychczasowych pracowników.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że pełniona dotychczas przez powoda funkcja społecznego inspektora pracy „przestała obowiązywać" z chwilą wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy. Urząd m.st. Warszawy jako nowy pracodawca nie jest następcą prawnym w stosunkach pracy w byłych strukturach samorządowych, a tym samym nie jest związany wyborem społecznych inspektorów pracy, dokonanym w trakcie zatrudnienia u poprzednich pracodawców. Z chwilą przekształcenia (reorganizacji), do jakiej doszło z mocy powołanej ustawy, powód przestał pełnić funkcję społecznego inspektora pracy, a zatem nie był pracownikiem szczególnie chronionym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy. W tych okolicznościach brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. W nowo utworzonym Urzędzie m.st. Warszawy zaproponowano powodowi nowe warunki pracy, na nowo kształtując jego stosunek pracy, nie przysługiwały mu zatem uprawnienia wynikające z funkcji społecznego inspektora pracy pełnionej w Biurze Zarządu m.st. Warszawy, zniesionym na skutek reformy ustrojowej miasta. Tezę tę potwierdza także stanowisko organizacji związkowych, do których nowy pracodawca powoda - Urząd m.st. Warszawy - zwrócił się z informacją o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy. Organizacje związkowe poinformowały wówczas pracodawcę, że nie reprezentują interesów powoda. Przy założeniu, że powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym, brak było podstaw do zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 2 i 32 Konstytucji RP Sąd Okręgowy podkreślił, że w kwestii konstytucyjności art. 18 ustawy o ustroju m.st. Warszawy wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny (w wyroku z 18 lutego 2003 r., K 24/02, OTK-A 2003 nr 2, poz. 11 oraz w wyroku z 21 marca 2005 r. P 5/04, OTK-A 2005 nr 3, poz. 26), dwukrotnie stwierdzając, że przepis ten jest zgodny zarówno z art. 2, jak i z art. 32 Konstytucji RP. W uzasadnieniach powyższych orzeczeń Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że ingerencja w sferę wcześniej ukształtowanych stosunków pracowniczych znajduje uzasadnienie w demokratycznej legitymacji ustawodawcy, z której wynika jego prawo do przeprowadzenia reform ustrojowych w konstytucyjnie

określonych granicach. Co prawda, art. 18 ustawy o ustroju m.st. Warszawy traktuje odmiennie adresatów odznaczających się określoną cechą wspólną (zatrudnieniem w strukturach organizacyjnych m.st. Warszawy), jednakże odstępstwo takie nie jest tożsame z naruszeniem art. 32 Konstytucji, ponieważ równość wobec prawa to także zasadność wybrania takiego, a nie innego kryterium różnicowania podmiotów prawa.

Odnośnie do zarzucanego w apelacji naruszenia art. 56, 57 i 58 k.p. - w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 - Sąd Okręgowy stwierdził, że orzeczenie to dotyczy art. 58 k.p., czyli wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 56 k.p. Nie dotyczy zaś wysokości wynagrodzenia przyznawanego w przypadku przywrócenia pracownika do pracy za czas pozostawania bez pracy na podstawie 57 k.p. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.), roszczenie swoje wywodząc z tego, że był pracownikiem szczególnie chronionym (z uwagi na funkcję społecznego inspektora pracy pełnioną w dawnej strukturze administracyjnej urzędu). Było to zatem odmienne roszczenie od przysługującego na podstawie art. 58 k.p., którego dotyczyło powołane orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego. Dochodzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w związku ze szczególnie chronionym stosunkiem pracy jest innym roszczeniem, wymagającym wykazania innych przesłanek niż w przypadku dochodzenia odszkodowania z tytułu rzekomej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w pkt 1 w części oddalającej apelację powoda od rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego oddalającego roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od Urzędu m.st. Warszawy kwot po 4.728 zł miesięcznie tytułem wynagrodzenia zasadniczego za pracę za cały okres pozostawania bez pracy, na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należnego za okres od lipca 2004 r. do lutego 2008 r. włącznie, oraz w pkt 2 w zakresie, w jakim zawiera rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji dotyczące kosztów postępowania odwoławczego.

Jako podstawę skargi kasacyjnej skarżący powołał naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 18 ust. 2 w związku z ust. 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, poprzez dokonanie jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że ustawa ta nie zakłada kontynuowania istniejącego przed dniem jej wejścia w życie stosunku pracy (rozumianego jako całokształt relacji praw-

nych łączących pracodawcę z pracownikiem) i w konsekwencji dotychczasowi pracownicy struktur samorządowych Warszawy mogli stać się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy wyłącznie pod warunkiem zaproponowania im nowych warunków pracy lub płacy, podczas gdy w rzeczywistości, zgodnie z poprawną wykładnią, art. 18 ust. 2 tej ustawy stanowi, że pracownicy samorządowi, z dniem wejścia w życie ustawy, z mocy samego prawa stawali się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy, kontynuując istniejący stosunek pracy u nowego pracodawcy, zaś ewentualne wygaśnięcie tego stosunku pracy było uzależnione dopiero od spełnienia się warunku określonego w art. 18 ust. 3 ustawy w postaci niezaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy albo też nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy; 2) art. 23^1 k.p. w związku z art. 5 k.p., poprzez jego niezastosowanie na skutek błędu polegającego na uznaniu przez Sądy obu instancji, że do stosunków pracy pracowników samorządowych, którzy w związku ze zmianą pracodawcy dokonaną *ex lege* stali się pracownikami Urzędu m.st. Warszawy, z dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy zasady określone w art. 23^1 k.p. nie mogą znaleźć zastosowania w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w szczególności w zakresie określającym wstąpienie przez Urząd m.st. Warszawy jako pracodawcy w całokształt praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w tym również obejmujących nabyte przez pracowników przed tym dniem uprawnienia ochronne wynikające między innymi z przepisów szczególnych, np. art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, podczas gdy art. 23^1 k.p. znajduje również zastosowanie (art. 5 k.p.) w sytuacjach, w których przejście zakładu pracy na innego pracodawcę następuje na mocy przepisów prawa, jak w niniejszej sprawie; 3) art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, poprzez niezastosowanie, które było skutkiem uchybień opisanych w pkt 1 i 2 i w konsekwencji spowodowało oddalenie żądania powoda w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, gdyż - jak błędnie przyjął Sąd drugiej instancji - powodowi jako pracownikowi, „któremu zaproponowano nowe warunki pracy” i który w związku z tym „nie pozostawał ciągle w tym samym stosunku pracy”, nie przysługuje ochrona stosunku pracy wynikającą z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy i w konsekwencji nie przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, podczas gdy w rzeczywistości poprawne zastosowanie przepisów

prawa materialnego prowadzi do odmiennych wniosków, albowiem powód po przyjęciu zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy kontynuował zatrudnienie w ramach dotychczasowego stosunku pracy na rzecz nowego pracodawcy - Urzędu m.st. Warszawy - wraz z przysługującą powodowi ochroną stosunku pracy, a tym samym był uprawniony do otrzymania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jako pracownik, wobec którego rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego; 4) art. 57 § 1 k.p. w związku z art. 64 ust. 1 i art. 2 oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP i w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. w sprawie SK 18/05, polegające na błędnej wykładni normy zawartej w tych przepisach, poprzez nieuzasadnione ograniczenie wynagrodzenia-rekompensaty przyznanej powodowi jedynie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zamiast rekompensaty w wysokości wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy powołany wyrok TK oraz treść norm konstytucyjnych (stosowanych bezpośrednio na mocy art. 8 ust 2 Konstytucji RP) przesądzają o zasadności uwzględnienia żądania wypłaty wynagrodzenia (jako rekompensaty) za cały okres pozostawania bez pracy z wyłączeniem ograniczenia do trzymiesięcznej wysokości, zawartego w art. 57 § 1 k.p., albowiem utrzymywanie takiego ograniczenia w sytuacji bezprawnego rozwiązania stosunku pracy stanowi swoistą „promocję” nagannych zachowań pracodawcy i pozostaje w sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa, w tym także zasadą równości, w sposób nieuprawniony różnicując osoby, którym przyznano odszkodowanie, uznając za niecelowe lub niemożliwe przywrócenie ich do pracy, od osób w analogicznej sytuacji prawnej, przywróconych do pracy, na niekorzyść tych drugich; 5) art. 20 ust. 2 ustawy o ustroju m.st. Warszawy, poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy także z tego przepisu wynika, że Urząd m.st. Warszawy (jako *communes fisci* osoby prawnej Miasta Stołecznego Warszawy) stał się następcą prawnym gmin warszawskich (a co za tym idzie ich *communes fisci*, jaką między innymi było Biuro Zarządu Miasta), a zatem istniała ciągłość prawna stosunku pracy powoda także po dniu wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy i po przyjęciu przez powoda nowych warunków pracy i płacy - w związku ze wstąpieniem w ogół praw i obowiązków gmin warszawskich (i ich jednostek nieposiadających osobowości prawnej) przez Miasto (i jego jednostki nieposiadające osobowości prawnej).

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnię-

cia przez Sąd Najwyższy, mianowicie, czy przepisy ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w szczególności jej art. 18 ust. 2 i 3, wywierają wobec osób, które zostały objęte ich dyspozycją, skutek prawny w postaci całkowitego wygaśnięcia (zakończenia) stosunku pracy z dniem wejścia w życie ustawy (ustania stosunku pracy w całości, a więc w całym zakresie, także wynikającym z przepisów będących źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., nie tylko w zakresie postanowień objętych umową o pracę) - a więc tak jak uznały Sądy obu instancji samo wejście w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy spowodowało *ex lege* ustanie całości stosunku pracy każdego pracownika objętego tą ustawą, i w tym też dniu powstały zupełnie nowe stosunki pracy, których treść regulowała jedynie ustawa, czy też z dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy nastąpiła - zgodnie z dosłownym brzmieniem art. 18 ust. 2 - jedynie zmiana pracodawcy na Urząd m.st. Warszawy, a w pozostałym zakresie stosunki te nie uległy zmianie i nie wygasły, natomiast ich ustanie (wygaśnięcie) nastąpiło dopiero w terminie określonym w art. 18 ust. 3, pod tym jednak warunkiem, że pracownikowi nie zaproponowano nowych warunków pracy lub płacy, albo pomimo ich zaproponowania nie zostały one przez pracownika przyjęte; w przypadku natomiast przyjęcia tych warunków (pracy lub płacy) stosunek pracy trwał nadal i był kontynuowany w zmienionym kształcie co do tych warunków, zaś w pozostałym zakresie (określonym źródłami prawa pracy z art. 9 k.p.) nie uległ zmianie.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie kwot po 4.728 zł tytułem wynagrodzenia należnego powodowi za każdy miesiąc pozostawania bez pracy od lipca 2004 r. do lutego 2008 r. włącznie, łącznie kwoty 208.032 zł, oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 3.050 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji, zmianę zaskarżonego orzeczenia w punkcie 2 jego sentencji, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie objętym skargą kasacyjną i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie mogła zostać uwzględniona, chociaż część podniesionych w niej zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego przez błędną jego

wykładnię okazała się uzasadniona. Zaskarżone orzeczenie, pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada bowiem prawu.

1. Uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 18 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.), do czego doszło w wyniku dokonania ich błędnej wykładni polegającej na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że ustawa co do zasady nie zakładała kontynuowania istniejącego przed dniem jej wejścia w życie stosunku pracy pracownika samorządowego, zatrudnionego w którejś z likwidowanych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 18 ust. 1 i 2 ustawy (w tym w Biurze Zarządu m.st. Warszawy), u nowego ustawowo określonego pracodawcy (w Urzędzie m.st. Warszawy). Kontynuacja stosunku pracy, rozumianego jako całokształt relacji prawnych łączących pracodawcę z pracownikiem, wynikała bezpośrednio z dosłownej treści art. 18 ust. 2 ustawy. Błędnie Sąd Okręgowy uznał, że pracownicy dotychczasowych struktur organizacyjnych m.st. Warszawy mogli stać się pracownikami Urzędu m.st. Warszawy wyłącznie pod warunkiem zaproponowania im nowych warunków pracy lub płacy (na podstawie art. 18 ust. 3 ustawy). W rzeczywistości pracownicy samorządowi jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 18 ust. 1 i 2 ustawy stawali się z mocy prawa, z dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, pracownikami Urzędu m.st. Warszawy (art. 18 ust. 2 ustawy), kontynuując stosunek pracy istniejący u dotychczasowego pracodawcy (w jednostkach wymienionych w art. 18 ust. 1 ustawy) u nowego pracodawcy (w Urzędzie m.st. Warszawy), zaś ewentualne wygaśnięcie tego stosunku pracy mogło nastąpić później i było uzależnione od spełnienia się warunku przewidzianego w art. 18 ust. 3 ustawy w postaci niezaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy albo też nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy i płacy.

Wniosek powyższy wynika z jednoznacznego w swojej wymowie art. 18 ustawy o ustroju m.st. Warszawy. Według tego przepisu, z dniem wejścia w życie ustawy dotychczasowe Biuro Zarządu m.st. Warszawy, starostwo powiatu warszawskiego, urzędy gmin warszawskich i urzędy dzielnic w gminie Warszawa-Centrum oraz urząd gminy Wesoła stały się Urzędem m.st. Warszawy (ust. 1). Pracownicy samorządowi Biura Zarządu m.st. Warszawy, starostwa powiatu warszawskiego, urzędów gmin warszawskich i dzielnic gminy Warszawa-Centrum oraz urzędu gminy Wesoła stali się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy (ust. 2). Stosunek pracy z pracownikami, o których mowa w ust. 2, wygasał z ostatnim dniem

miesiąca, w którym upływało 6 miesięcy od dnia opublikowania przez komisarza wyborczego wyników wyborów do Rady m.st. Warszawy, jeżeli na miesiąc przed upływem tego terminu nie zostały im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia, w ciągu 14 dni od dnia ich zaproponowania (ust. 3). Z przytoczonej dosłownej treści art. 18 ust. 2 ustawy o ustroju m.st. Warszawy wynika, że z woli ustawodawcy pracownicy samorządowi Biura Zarządu m.st. Warszawy (w tym powód) stali się pracownikami samorządowymi Urzędu m.st. Warszawy. Nie można przyjąć innego założenia - co do treści ich stosunku pracy po ustawowej zmianie pracodawcy - jak tylko takie, że zarówno przed jak i po wynikającej z ustawy zmianie pracodawcy treść ich stosunku pracy była jednakowa. Urząd m.st. Warszawy jako nowy pracodawca miał im dopiero w przyszłości zaproponować nowe warunki pracy i płacy (także gorsze od dotychczasowych), co mogło doprowadzić albo do wygaśnięcia stosunku pracy (z mocy prawa), albo do przekształcenia jego treści (w związku z zaproponowaniem pracownikowi i przyjęciem przez niego innych warunków pracy i płacy). Do chwili wygaśnięcia stosunku pracy albo do chwili przekształcenia treści stosunku pracy pracownik samorządowy był zatrudniony w Urzędzie m.st. Warszawy na takich samych warunkach pracy i płacy, wynikających z umowy o pracę wraz z innymi elementami kształtującymi treść tego stosunku prawnego, jakie były przypisane do jego statusu pracowniczego u dotychczasowego pracodawcy.

2. Uzasadniony okazał się również kasacyjny zarzut naruszenia art. 23^1 k.p. poprzez odmowę jego zastosowania do oceny statusu pracowniczego powoda po wejściu w życie ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju m.st. Warszawy. Do naruszenia art. 23^1 k.p. doszło na skutek błędnego uznania przez Sądy obu instancji, że do stosunków pracy pracowników samorządowych, którzy w związku ze zmianą pracodawcy, dokonaną *ex lege,* stali się pracownikami Urzędu m.st. Warszawy, z dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy nie mogą znaleźć zastosowania zasady określone w art. 23^1 k.p. w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w szczególności w zakresie określającym wstąpienie przez Urząd m.st. Warszawy (jako nowego pracodawcy) w całokształt praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie tej ustawy u dotychczasowych pracodawców. Należy podzielić pogląd przedstawiony w skardze kasacyjnej, że art. 23^1 k.p. znajduje zastosowanie również w sytuacjach, w których przejście zakładu pracy na innego pracodawcę następuje na mocy przepisów

prawa (*ex lege*), jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Według art. 23^1 k.p. przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę powoduje, że nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę może mieć swoje źródło w czynności prawnej (np. w umowie sprzedaży przedsiębiorstwa lub jego części), w akcie administracyjnym (np. decyzji uprawnionego organu), a także w akcie prawodawczym (np. ustawie). Pojęcie ”przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę” jest bardzo pojemne. Obejmuje różnorodne przypadki przejęcia zadań stanowiących przedmiot działania zakładu pracy jako placówki zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 23^1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy dochodzi do przejęcia w faktyczne władanie przez nowego pracodawcę części zadania lub zadań, stanowiących przedmiot działalności placówki zatrudnienia, w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych; nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części ani nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., I PK 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250). Podstawą prawną przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może być akt administracyjny, a w szczególności decyzja uprawnionego organu o oddaniu nieruchomości w trwały zarząd na podstawie art. 43 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 261, poz. 2603 ze zm.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 297). Przyjęcie, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę może być następstwem regulacji ustawowych, nie stoi w sprzeczności z ogólną formułą art. 23^1 k.p.

Nie można podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że uchwalając ustawę z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju m.st. Warszawy ustawodawca nie założył ciągłości stosunków pracy warszawskich pracowników samorządowych, co mogłoby - zdaniem tego Sądu - nastąpić jedynie w wyniku wprowadzenia jednoznacznej (wyraźnej) regulacji, zgodnie z którą Urząd m.st. Warszawy wstąpiłby w prawa i obowiązki pracodawcy wynikające z dotychczasowych stosunków pracy. Regulacja taka była zbędna, skoro skutek zmiany pracodawcy (wpływ tej zmiany na treść trwających stosunków pracy) wynika bezpośrednio z art. 23^1 k.p. Nawet brak w art. 18 ustawy o ustroju m.st. Warszawy wyraźnego stwierdzenia, że z chwilą przejęcia przez Urząd m.st. Warszawy pracowników samorządowych, zatrudnionych dotychczas w znoszo-

nych jednostkach organizacyjnych Miasta Stołecznego Warszawy, będą kontynuowane na dotychczasowych warunkach stosunki pracy nawiązane w tych jednostkach, nie zmienia wynikającego z art. 23^1 k.p. automatyzmu przejęcia przez nowego pracodawcę pracowników z ich dotychczasowym statusem pracowniczym (z kontynuacją treści dotychczasowych stosunków pracy). Ustawodawca przewidział, co prawda, wygaśnięcie wszystkich stosunków pracy pracowników samorządowych przejętych przez Urząd m.st. Warszawy od znoszonych jednostek organizacyjnych, ale miało to nastąpić później, już po przejęciu pracowników przez nowego pracodawcę - w terminie wynikającym z art. 18 ust. 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy. Ma rację Sąd Okręgowy, że ustawodawca przyjął jako zasadę wygaśnięcie stosunków pracy pracowników samorządowych przejętych przez Urząd m.st. Warszawy od znoszonych jednostek organizacyjnych m.st. Warszawy, ale nie miało to nastąpić automatycznie z chwilą wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, tylko w ciągu następnych sześciu miesięcy. Pracownicy byłych struktur samorządowych m.st. Warszawy stali się automatycznie pracownikami Urzędu m.st. Warszawy na wcześniej obowiązujących warunkach pracy i płacy, a dopiero później nowy pracodawca - Urząd m.st. Warszawy - uzyskał prawo weryfikacji dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz swobodę kontynuowania zatrudnienia dotychczasowych pracowników (przez doprowadzenie do wygaśnięcia z mocy prawa ich stosunków pracy).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zaskarżony wyrok narusza art. 18 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju m.st. Warszawy w związku z art. 23^1 k.p. w następstwie przyjęcia, że ustawa o ustroju m.st. Warszawy nie zakładała kontynuowania - z chwilą jej wejścia w życie - zatrudnienia warszawskich pracowników samorządowych u nowego pracodawcy, a dotychczasowi pracownicy struktur samorządowych mogli stać się pracownikami Urzędu m.st. Warszawy wyłącznie pod warunkiem zaproponowania im nowych warunków pracy i płacy, podczas gdy faktycznie pracownicy samorządowi, w tym powód, stawali się z mocy prawa pracownikami Urzędu m.st. Warszawy z chwilą wejścia tej ustawy w życie i poza podmiotową zmianą pracodawcy treść ich stosunków pracy pozostawała niezmieniona (przynajmniej do czasu zaproponowania im nowych warunków zatrudnienia).

3. Z opisanego naruszenia art. 18 ust. 2 i 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy oraz art. 23^1 k.p. nie wynika jednak zasadność skargi kasacyjnej, pozwalająca na jej uwzględnienie i uchylenie zaskarżonego wyroku. Nawet przyjęcie, że powód „przeszedł” do nowego pracodawcy (Urzędu m.st. Warszawy) ze wszystkimi uprawnie-

niami ochronnymi nabytymi w czasie zatrudnienia w Biurze Zarządu m.st. Warszawy przed dniem wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w tym z uprawnieniami ochronnymi wynikającymi z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, nie pozwala na uwzględnienie skargi kasacyjnej.

Istotą sporu było rozstrzygnięcie, czy w chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (oświadczenie z 17 marca 2004 r., doręczone powodowi 22 marca 2004 r.) powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z faktu wybrania go 25 czerwca 1999 r. na grupowego społecznego inspektora pracy z rekomendacji organizacji związkowych działających w Biurze Zarządu m.st. Warszawy. Podstawowe znaczenie miało rozstrzygnięcie kwestii, czy w związku z uwzględnieniem roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy według ogólnych zasad (na podstawie art. 57 § 1 k.p.), czy też według zasad przewidzianych w odniesieniu do pracowników, w stosunku do których rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 57 § 2 k.p.).

W kwestii domagania się przez powoda zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (od lipca 2004 r. do lutego 2008 r. włącznie) - w kwocie 208.032 zł, zamiast zasądzonej przez Sąd Rejonowy z tego tytułu kwoty 14.184 zł, co odpowiadało wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przez trzy miesiące - zasadnicze znaczenie miało nie to, czy powód zachował swój dotychczasowy status pracowniczy po 27 października 2002 r. - czyli po wejściu w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy (w ocenie Sądu Najwyższego - zachował), tylko to, czy w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie.

Mimo naruszenia art. 18 ust. 2 i 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy oraz art. 23^1 k.p. Sądy obu instancji prawidłowo uznały, że w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód nie podlegał już ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, a zatem nie miał do niego zastosowania art. 57 § 2 k.p. Co prawda, odmowa zastosowania przez Sądy obu instancji art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy była skutkiem błędnej interpretacji art. 18 ust. 2 i 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy oraz art. 23^1 k.p., jednak oddalenie żądania powoda o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy było prawi-

dłowe (odpowiadało prawu). W chwili składania mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy powód nie podlegał już bowiem szczególnej ochronie wynikającej z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w konsekwencji po podjęciu pracy w wyniku przywrócenia go do pracy nie przysługiwało mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Po wejściu w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy i przejęciu pracowników samorządowych zatrudnionych w Biurze Zarządu m.st. Warszawy przez Urząd m.st. Warszawy jako nowego pracodawcę (co nastąpiło 27 października 2002 r.) powód kontynuował zatrudnienie na warunkach dotychczasowego stosunku pracy na rzecz nowego pracodawcy - Urzędu m.st. Warszawy - wraz z przysługującą mu ochroną stosunku pracy z tytułu sprawowania funkcji społecznego inspektora pracy u poprzedniego pracodawcy (w Biurze Zarządu m.st. Warszawy), jednak ochrona ta wygasła po upływie roku od chwili zmiany pracodawcy (czyli z upływem 27 października 2003 r.) i nie obejmowała powoda w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (co nastąpiło 22 marca 2004 r.). Nie można w związku z tym podzielić twierdzeń powoda, że był uprawniony do otrzymania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jako pracownik, wobec którego rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 57 § 2 k.p.). Ochrona ta wygasła bowiem zanim doszło do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższa ocena wynika z interpretacji przepisów regulujących status pracowniczy społecznych inspektorów pracy.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Jak z tego wynika, ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę przysługuje społecznemu inspektorowi pracy przez czas trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.

Według art. 3 ust. 1 ustawy, społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą: 1) zakładowy społeczny inspektor pracy - dla całego zakładu pracy, 2) oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy - dla poszczególnych oddziałów (wy-

działów), 3) grupowi społeczni inspektorzy pracy - dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów). Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy (art. 6 ust. 1 ustawy). Wyboru dokonuje się na okres 4 lat (art. 6 ust. 2 ustawy).

Powód został wybrany grupowym społecznym inspektorem pracy 25 czerwca 1999 r. Wyboru dokonali pracownicy ówczesnego zakładu pracy (pracodawcy) powoda - Biura Zarządu m.st. Warszawy. Kadencja powoda miała trwać cztery lata - do 25 czerwca 2003 r. Nie doszło jednak do upływu pełnej czteroletniej kadencji powoda jako społecznego inspektora pracy, ponieważ z dniem 27 października 2002 r. przestało istnieć Biuro Zarządu m.st. Warszawy jako pracodawca powoda, u którego doszło do wyboru go na społecznego inspektora pracy. Z chwilą zniesienia bytu prawnego Biura Zarządu m.st. Warszawy (z powodu ustawowego zniesienia tego pracodawcy powód stał się na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy o ustroju m.st. Warszawy w związku z art. 23^1 k.p. pracownikiem Urzędu m.st. Warszawy) wygasł również mandat powoda jako społecznego inspektora pracy. Skoro przestał istnieć zakład pracy (pracodawca), którego pracownicy wybrali powoda społecznym grupowym inspektorem pracy, to powód przestał być (z mocy prawa) społecznym grupowym inspektorem pracy. Ustawa o społecznej inspekcji pracy nie przewiduje, co prawda, wcześniejszego - przed upływem kadencji - wygaśnięcia mandatu społecznego inspektora pracy, ale nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości, że mandat ten wygasa co najmniej w dwóch wypadkach - ustania bytu prawnego (śmierci) społecznego inspektora pracy oraz ustania bytu prawnego (np. zniesienia w wyniku regulacji ustawowych) pracodawcy, u którego doszło do wyboru pracownika na społecznego inspektora pracy. Skrócenie kadencji powoda jako społecznego grupowego inspektora pracy spowodowało, że z chwilą, gdy powód stał się pracownikiem samorządowym Urzędu m.st. Warszawy, wygasł jego mandat społecznego inspektora pracy (tę społeczną funkcję pochodzącą z wyboru powierzono powodowi u konkretnego pracodawcy, a nie u jego następcy prawnego), jednak nadal - przez rok - trwała ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikająca z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. W tym jedynie kontekście można mówić o dalszym przysługiwaniu powodowi ochrony stosunku pracy wynikającej z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Można zgodzić się ze skarżącym, że po wejściu w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy powód kontynuował zatrudnienie w ramach dotychczasowego stosunku pracy na rzecz nowego pracodawcy - Urzędu m.st. Warszawy - wraz z

przysługującą mu ochroną stosunku pracy, jednak po 27 października 2002 r. ochrona ta nie wynikała już z trwania nadal mandatu społecznego grupowego inspektora pracy, a wyłącznie z faktu rozciągnięcia tej ochrony w czasie poza upływ kadencji na okres jednego roku po wygaśnięciu mandatu. Ochrona ta przestała powodowi przysługiwać z upływem 27 października 2003 r. (czyli z upływem roku po wygaśnięciu mandatu), a to oznacza, że w chwili rozwiązywania stosunku pracy (22 marca 2004 r.) ochrona ta już powodowi nie przysługiwała, co w konsekwencji wykluczało zasadność roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p.

W tej sytuacji należało zgodzić się z ostateczną oceną materialnoprawną Sądu Okręgowego, że pełniona przez powoda u dotychczasowego pracodawcy (w Biurze Zarządu m.st. Warszawy) funkcja społecznego inspektora pracy wygasła z chwilą wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy. Jednak błędne było uzasadnienie prawne tej oceny. Z naruszeniem art. 18 ust. 2 i 3 ustawy o ustroju m.st. Warszawy oraz art. 23^1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, że Urząd m.st. Warszawy jako nowy pracodawca powoda nie był następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych w byłych strukturach administracyjnych Miasta Stołecznego Warszawy i z tego powodu nie był związany wyborem społecznych inspektorów pracy, dokonanym w trakcie zatrudnienia u poprzednich pracodawców samorządowych. Mimo błędnego uzasadnienia prawnego, prawidłowa była jednak ostateczna konstatacja Sądu Okręgowego, że z chwilą przekształcenia (reorganizacji), do jakiej doszło z mocy ustawy o ustroju m.st. Warszawy, powód przestał pełnić z mocy prawa funkcję społecznego inspektora pracy, a zatem nie był pracownikiem szczególnie chronionym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy. Przestał być pracownikiem szczególnie chronionym z upływem roku od wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, ponieważ z tą chwilą wygasł jego mandat społecznego grupowego inspektora pracy w związku z ustaniem bytu prawnego pracodawcy, u którego doszło do jego wyboru. Cel wyboru społecznych inspektorów pracy określa ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. Z jej przepisów nie wynika, aby wybór społecznego inspektora pracy u konkretnego pracodawcy był automatycznie skuteczny także u innego, nowego pracodawcy po przekształceniach przewidzianych w art. 23^1 k.p. Ustawa o społecznej inspekcji pracy - uchwalona w 1983 r. i w dużym stopniu anachroniczna w obecnych warunkach społeczno-ekonomicznych - nie daje podstaw do przyjęcia, że mandat pochodzącego z

wyboru społecznego grupowego inspektora pracy sięga poza byt prawny pracodawcy, u którego doszło do tego wyboru.

4. Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutów skarżącego co do niezgodności z Konstytucją RP art. 57 § 1 k.p. Skarżący twierdził, że do naruszenia art. 57 § 1 k.p. w związku z art. 64 ust. 1 i art. 2 oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP doszło w związku z pominięciem wniosków wypływających z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128, co doprowadziło do błędnej wykładni normy zawartej w tych przepisach poprzez nieuzasadnione ograniczenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przyznanego powodowi (rekompensaty z tego tytułu) jedynie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zamiast rekompensaty w wysokości wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Zdaniem skarżącego, powołany wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, oraz treść norm konstytucyjnych (stosowanych bezpośrednio na mocy art. 8 ust 2 Konstytucji RP) przesądzają o zasadności uwzględnienia żądania wypłaty wynagrodzenia (jako rekompensaty) za cały okres pozostawania bez pracy z wyłączeniem ograniczenia do trzymiesięcznej wysokości, zawartego w art. 57 § 1 k.p. Odnosząc się do tego zarzutu należy podkreślić, że kontrola zgodności z Konstytucją RP rozwiązań ustawowych należy do kompetencji Trybunału Konstytucyjnego. Z wyroku Trybunału z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, który dotyczył art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p., nie można wyciągać bezpośrednich wniosków co do zgodności lub niezgodności z Konstytucją RP art. 57 k.p. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 56 k.p., tymczasem w rozpoznawanej sprawie chodziło o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia przez pracownika pracy po przywróceniu go do pracy. Są to różne instytucje prawne. Wyrok Sądu Najwyższego nie stanowi przeszkody do wniesienia przez powoda skargi konstytucyjnej opartej na zarzucie niezgodności art. 57 § 1 k.p. z art. 64 ust. 1 i art. 2 oraz art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. W razie stwierdzenia niekonstytucyjności art. 57 § 1 k.p. możliwe stanie się wznowienie postępowania cywilnego (art. 401^1 k.p.c.).

5. Rozważanie kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 20 ust. 2 ustawy o ustroju m.st. Warszawy, w wyniku jego niezastosowania, jest zbędne w związku z przyjęciem przez Sąd Najwyższy, że Urząd m.st. Warszawy (jako *communes fisci* osoby prawnej Miasta Stołecznego Warszawy) przejął pracowników znoszonych jednostek organizacyjnych (w tym Biura Zarządu m.st. Warszawy, w którym zatrudniony był

powód, jako *communes fisci* osoby prawnej Miasta Stołecznego Warszawy), a zatem istniała - co do zasady - ciągłość prawna stosunku pracy powoda także po dniu wejścia w życie ustawy o ustroju m.st. Warszawy, jeszcze przed przyjęciem przez powoda nowych warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398^{14} k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

==========