



Sygn. akt II PK 84/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa A.J.

przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych z siedzibą w Warszawie

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 12 listopada 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 270
(dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2015 r., Sąd Rejonowy w [...] przywrócił powoda A.J. do pracy u pozwanej Agencji Nieruchomości Rolnych z siedzibą w

Warszawie na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. J. został powołany na stanowisko Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w [...] w dniu 20 marca 2008 r. W wyborach samorządowych, które odbyły się w dniu 21 listopada 2010 r., został wybrany radnym powiatu [...].

W trakcie sprawowania funkcji Dyrektora Oddziału Terenowego w [...], w ramach wykonywanych obowiązków brał udział w delegacjach i wyjazdach służbowych, zarówno krajowych jak i zagranicznych, podczas których zajmował się promocją nieruchomości należących do zasobów pozwanej. Pismem z dnia 7 lutego 2014 r. G. P. - p.o. dyrektora zespołu organizacyjnego, zwrócił się o przekazanie do dnia 28 lutego 2014 r. planu działań promocyjnych i informacyjnych na rok 2014, celem ich akceptacji oraz zgłoszenia nieplanowanych działań promocyjnych i informacyjnych. W dniach od 11 do 14 marca 2014 r. powód wraz z M. S. promowali nieruchomości inwestycyjne na targach nieruchomości w C., uzyskawszy wcześniej zgodę na wyjazd.

W dniu 11 kwietnia 2014 r. Prezes Agencji oświadczył powodowi, że jego stosunek pracy musi zostać rozwiązany. Z dniem 17 kwietnia 2014 r. strona pozwana cofnęła powodowi upoważnienie z dnia 18 marca 2008 r. do dokonywania w imieniu pozwanej czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału. Pismem z dnia 23 maja 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niedochowaniu obowiązku lojalności wobec pracodawcy oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Uchwałą z dnia 11 czerwca 2014 r. Rada Powiatu [...] nie wyraziła zgody na rozwiązanie przez Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych stosunku pracy z powodem. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyny podane we wniosku z dnia 15 maja 2014 r. nie stanowią przesłanek przemawiających za uwzględnieniem takiego wniosku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji strona pozwana naruszyła wymogi formalne dotyczące rozwiązywania umów o pracę, albowiem winna była uzyskać zgodę Rady Powiatu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, który pełnił

funkcję radnego. W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa procesowego: art. 233 § 1 k.p.c., art. 308 § 1 k.p.c. i 235 § 1 k.p.c. oraz prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p. w zw. z § 1 ust. 1 i 4, § 2 ust. 2, 3 i 4, § 3 ust. 1 i 2 załącznika do Zarządzenia Nr 17/13 Prezesa Agencji Nieruchomości Rolnych z dnia 22 marca 2013 r. oraz art. 69 pkt 1 i pkt 2 lit. c k.p. w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym poprzez ich błędną wykładnię.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2015 r. Sąd Okręgowy w [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od Agencji Nieruchomości Rolnych z siedzibą w Warszawie na rzecz powoda A.J. kwotę 63.771 zł (sześćdziesiąt trzy tysiące siedemset siedemdziesiąt jeden zł), a dalej idące powództwo oddalił. Apelacja w pozostałym zakresie także została oddalona.

W ocenie Sądu Okręgowego wydane orzeczenie naruszało przepisy prawa materialnego, tj. art. 69 pkt 1 i 2 lit. c k.p. w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązując z powodem stosunek pracy bez zgody Rady Powiatu strona pozwana naruszyła art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1445). Przepis ten bowiem nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody tego organu na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który jest radnym.

Jednakże w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu odwoławczego, poza sporem było, że strona pozwana nie odwołała powoda w związku ze sprawowaniem przez niego funkcji radnego. Jako przyczynę odwołania (i rozwiązania stosunku pracy) wskazywała naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda. Skoro zarzuty te okazały się bezpodstawne to wadliwość rozwiązania stosunku pracy mogła skutkować jedynie zasądzeniem odszkodowania.

W ocenie Sądu drugiej instancji, postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na przedstawieniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego ustalonego przez nią na podstawie własnego przekonania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik powoda zaskarżając go w części, tj. w punkcie I, wskazując na naruszenie prawa

materialnego, a mianowicie art. 69 pkt 2 lit c. k.p. w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, polegające na ich na błędnej wykładni, to jest, że nie jest dopuszczalne przywrócenie do pracy powoda, zatrudnionego na podstawie powołania i jednocześnie objętego szczególną ochroną stosunku pracy na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym.

Mając powyższe na uwadze skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona.

Zakres kontroli orzeczenia Sądu Okręgowego został zawężony do norm prawa materialnego, gdyż tylko na tej podstawie został zbudowany środek zaskarżenia. Przedmiotowy schemat wpisuje się w specyficzne ramy postępowania kasacyjnego, które co do zasady koncentruje się na kontroli prawidłowości stosowania prawa, a nie na kontroli poprawności ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy *a meriti*.

Ocena wskazanych w skardze przepisów wymaga zwięzłego przypomnienia faktów. I tak, powód został wybrany radnym powiatu [...]. Następnie został zatrudniony na podstawie powołania w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w [...] na stanowisku dyrektora. Pracodawca w dniu 23 maja 2014 r. rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uchwałą z dnia 11 czerwca 2014 r. Rada Powiatu [...] nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W obrębie tak ustalonych faktów Sądy obu instancji stwierdziły brak przesłanek do ustania zatrudnienia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też dostrzegły uchybienia w płaszczyźnie uzyskania zgody Rady Powiatu na rozwiązanie stosunku pracy. Mimo tożsamości ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał za zasadne przywrócenie powoda

do pracy. Z kolei Sąd Okręgowy uznał za celowe zasądzenie na rzecz pracownika stosownego odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

W ten sposób wyłania się lina sporu. Zamyka się ona stwierdzeniem, czy pracownik zatrudniony na podstawie powołania, a dodatkowo będący radnym powiatu, w razie rozwiązania stosunku pracy może domagać się przywrócenia do pracy (jak wywodzi skarżący), czy też dysponuje roszczeniem o zasądzenie odszkodowania (jak twierdzi pozwany i Sąd drugiej instancji).

Klaryfikacja spornych kwestii powinna uwzględnić przede wszystkim specyfikę stosunku pracy na podstawie powołania, który przeszedł swoistą ewolucję (zob. H. Lewandowski: Co dalej ze stosunkiem pracy z powołania, w: Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi W. Muszalskiemu, red. Andrzej Patulski, Krzysztof Walczak C.H. Beck 2009 s. 41). Aktualnie nie ma wątpliwości, że tego rodzaju stosunek pracy cechuje się niskim poziomem stabilności, co oznacza wąski zakres ochrony pracownika. Odzwierciedla to przede wszystkim treść art. 70 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być odwołany w każdym czasie (niezwłocznie lub w określonym terminie). Także art. 69 k.p. potwierdza labilność zatrudnienia, skoro do pracownika powołanego nie stosuje się regulacji Kodeksu pracy dotyczących trybu rozwiązania stosunku pracy, a także orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywracaniu do pracy. Obecny kształt przepisów dotyczących stosunku pracy z powołania został przyjęty od 1 stycznia 2004 r. na skutek nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081). Wówczas zawężono także możliwości wykreowania stosunku pracy na podstawie powołania, uchylając delegację do określania przypadków powołania w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 298 k.p. Od tego czasu zresztą w orzecznictwie czytelna stała się tendencja do zawężającej i restrykcyjnej wykładni norm zawierających pojęcie powołanie, dla uznania ich za podstawę nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 719). Ujmując rzecz historycznie do końca 2003 r. pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie dysponował żadnym roszczeniem, w tym także roszczeniem o odszkodowanie, w razie

rozwiązania stosunku pracy. Natomiast aktualnie (od 1 stycznia 2004 r.) nie wyklucza się prawa takiego pracownika do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy.

Powstaje zatem pytanie, w jakich sytuacjach pracownik zatrudniony na podstawie powołania może ubiegać się o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W literaturze wyrażono stanowisko (zob. J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2013), które Sąd Najwyższy w składzie obecnym aprobuje, że roszczenie takie należy także przyznać pracownikowi wtedy, gdy organ, nie mając obowiązku podawania przyczyny odwołania, przyczynę taką wskazuje - zwłaszcza podając, że zachowanie odwołanego pracownika naruszało obowiązki pracownicze, a przyczyna taka w konkretnym wypadku nie wystąpiła. Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenie, że nie było podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stąd przyznał pracownikowi prawo do odszkodowania. W ten sposób została zrealizowana funkcja tego rodzaju zatrudnienia, polegająca na ułatwieniu jego rozwiązania i wykluczeniu roszczeń zmierzających do reaktywowania zatrudnienia (w myśl zasady pełnej swobody doboru kadr).

Jednak dotychczas omówione zagadnienie nie wyczerpuje istoty problemu, skoro w grę wchodzi przepisy dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy. W przypadku powoda należy ocenić, czy art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 814) przełamuje wyżej omówione zasady i konstruuje po stronie pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy w razie odwołania bez uzyskania zgody rady powiatu.

Zawężając pole badawcze do relacji przepisów Kodeksu pracy i ustaw szczególnych rysuje się argument, że uzyskanie zgody rady powiatu ma charakter uprzedni w stosunku do oświadczenia woli pracodawcy. Przewidziany model zakłada najpierw zwrócenie się do właściwego organu, a dopiero po uzyskaniu jego stanowiska pracodawca zgodnie z prawem jest uprawniony do podjęcia czynności związanych z zamiarem rozwiązania stosunku pracy. Jednak złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli, przed uzyskaniem zgody w postaci uchwały rady powiatu, jest działaniem skutecznym w ten sposób, że prowadzi do ustania

zatrudnienia. Jednocześnie jest działaniem bezprawnym, a uzyskanie zgody *ex post* nie konwaliduje bezprawności czynności pracodawcy. W tym układzie (a taki występuje w sprawie) po stronie pracownika ujawnia się skuteczność żądania odszkodowania, skoro do ustania zatrudnienia doszło przed uzyskaniem stosownego stanowiska rady powiatu. Jak wiadomo pracodawca oświadczenie woli złożył w dniu 23 maja 2014 r., a uchwała Rady Powiatu [...] została podjęta w dniu 11 czerwca 2014 r.

Interesująco przedstawia się sposób wyrażenia stanowiska przez radę powiatu. Literalnie rzecz ujmując rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Do stwierdzenia, że odmowa udzielenia zgody w tych sytuacjach jest obowiązkiem rady, upoważnia użyta przez ustawodawcę imperatywna forma „rada odmówi”. Skoro przepis używa określenia „stosunek pracy”, to znaczy, że zawarty w nim obowiązek obejmuje także stosunek pracy na podstawie powołania.

W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych, które wiążą Sąd Najwyższy, do ustania zatrudnienia nie doszło z przyczyn związanych z pełnieniem mandatu w radzie. W takim razie, czy skoro do ustania zatrudnienia prowadzi inna przyczyna, to rada powiatu winna wyrazić automatycznie zgodę, czy też może w każdej sprawie oceniać przesłanki (okoliczności) rozwiązania stosunku pracy z radnym. Przyjęcie tej ostatniej wersji uprawnień prowadzi do wniosku, że rada dysponuje pełną swobodą działania, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są wszelkie zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem mandatu radnego. Analogiczny tryb oceny (za wyjątkiem jej mocy wiążącej) przysługuje zakładowej organizacji związkowej.

W judykaturze przyjęto wykładnię zawężającą. Wynika ona wprost z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 249/10 (LEX nr 898419), zgodnie z którym uchwała rady powiatu może opierać się wprawdzie tylko na okolicznościach wskazanych przez pracodawcę, które podlegają jej ocenie, ale ochrona stosunku pracy radnego, oparta na innych przesłankach niż wskazane w przepisach o ustroju jednostek samorządu terytorialnego, wykracza poza cel art. 22 ust. 2 ustawy z 1998 r. o samorządzie powiatowym i stanowi nadużycie

kompetencji rady powiatu (por. A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy radnych, PiZS 1992 nr 7, s. 49). Ochrona trwałości stosunku pracy radnego zagwarantowana ustawą o samorządzie powiatowym w zakresie podmiotowym obejmuje także pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, skoro w ustawie jest mowa o „stosunku pracy”, to krąg ten nie może być traktowany wybiórczo. Koreluje to z celem tej ochrony i szczególną rolą, jaka została powierzona samorządowi.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej jej autor wyraża stanowisko, że swoista kumulacja uchybień obowiązków po stronie pracodawcy, prowadzić powinna do restytucji zatrudnienia. Chodzi o fakt, że nie było w sprawie podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., a nadto Rada Powiatu [...] nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Z przedmiotowym stanowiskiem nie można się zgodzić. Przede wszystkim przeniesienie sporu na przepisy szczególne (ustawa o samorządzie powiatowym) nie zakłada *a priori* pominięcia istoty stosunku pracy z powołania i specyfiki z nim związanej. Wręcz przeciwnie, podtrzymuje rolę funkcji organizacyjnej prawa pracy - w tym wypadku prawa pracodawcy do bardziej swobodnego decydowania o zatrudnieniu na danym stanowisku niż ma to miejsce w przypadku umownego stosunku pracy. Pozwala to na ostrożne postawienie tezy, że nawet pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy musi liczyć się ze specyfiką powołania. O ile w razie wadliwego rozwiązania tego stosunku prawnego może on uzyskać ochronę w postaci odszkodowania, o tyle stosowanie roszczenia o przywróceniu do pracy musi być ograniczone. Chodzi tu o przypadki, w których związek odwołania ze sprawowaniem funkcji nie budzi wątpliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2009 r., I PK 112/09, LEX nr 577682). Dodatkowo o wyborze roszczenia nie decyduje skala uchybień pracodawcy, zwłaszcza gdy mieści się ona w sferze obowiązków formalnych. Zgodnie z wolą ustawodawcy nie jest możliwa restytucja takiego stosunku pracy niezależnie od wadliwości czynności go rozwiązującej. Roszczenie o ustalenie nieważności odwołania, zmierzając wprost do kontynuowania stosunku pracy, prowadziłoby do obejścia tych ograniczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111).

Agregacja powyższych komponentów skłania do stanowiska, że w tym wypadku pozakodeksowa ochrona stosunku pracy kreuje jeden typ zupełnej ochrony stosunku pracy z powołania. Chodzi o przypadek, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy jest ocena działalności pracownika jako radnego. Wykonywanie obowiązków radnego i wykonywanie zatrudnienia może prowadzić do krzyżowania się interesów pracodawcy i podstawowych obowiązków radnego. Z art. 21 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym wynika, że radny obowiązany jest kierować się dobrem wspólnoty samorządowej powiatu. Radny utrzymuje stałą więź z mieszkańcami oraz ich organizacjami, a w szczególności przyjmuje zgłaszane przez mieszkańców powiatu postulaty i przedstawia je organom powiatu do rozpatrzenia, nie jest jednak związany instrukcjami wyborców. W razie reperkusji dotyczących działalności radnego otwiera się potrzeba ochrony takiej działalności w sposób realny. Przedmiotowe stanowisko zostało już wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, co dostrzega skarżący odwołując się do argumentacji zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2015 r., II PK 101/14 (LEX nr 1665347).

Naturalnie w judykaturze pojawił się nurt, opierający się na tezie, że mimo regulacji zawartej w art. 69 pkt 2 lit. a i c k.p., wyjątkowo mogą znaleźć też zastosowanie przepisy dotyczące orzekania o bezskuteczności wypowiedzi oraz o przywracaniu do pracy. Takie odstępstwa będą wynikać z uregulowań pozakodeksowych, które mogą oznaczać konieczność sięgnięcia z powrotem do przepisów o umowie o pracę na zasadzie „wyjątku od wyjątku”. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 55/92 (OSNCP 1993 nr 7-8, poz. 116) Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 16, poz. 95 ze zm.), ma zastosowanie do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania, a pracownikowi - radnemu odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały podkreślono jednakże, iż podstawowym roszczeniem przysługującym pracownikowi powołanemu - radnemu w razie odwołania go bez zgody rady gminy, ze względu na istotę stosunku pracy z powołania, powinno być odszkodowanie, o

którym mowa w art. 45 § 1 k.p. (art. 56 § 1 k.p.). Nie można wprawdzie odrzucić dochodzenia przez takiego pracownika przywrócenia do pracy, ale wówczas, gdy podstawą odwołania prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy były zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Wykładnia ta została następnie rozwinięta i odniesiona także do sprawowania funkcji związkowych. W wyroku z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 6/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 9) Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 53, poz. 234 ze zm.), przysługuje - na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art. 45 k.p. - roszczenie o odszkodowanie. Równocześnie Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył, że jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, pracownikowi przysługuje roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (por. także wyrok z dnia 3 lutego 1995 r., I PRN 121/94, OSNAPiUS 1995 nr 13, poz. 160).

Konglomerat powyższych twierdzeń nie prowadzi do akceptacji stanowiska skarżącego o rozbieżnościach w judykaturze Sądu Najwyższego. Warto zauważyć, że wyrok kasacyjny (II PK 249/10) dotyczył sytuacji przywrócenia powoda do pracy, a przy ocenie tego żądania – jak przyjął Sąd Najwyższy – zachodzi potrzeba oceny art. 8 k.p. (zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy). W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11, LEX nr 1297781).

Sumą dotychczasowych rozważań jest stwierdzenie, że pracownikowi zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy z powołania, będącemu jednocześnie członkiem rady powiatu, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, o ile podstawą rozwiązania jego stosunku pracy nie są okoliczności wskazane w art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym (ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 814).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.

kc