

Sygn. akt VII Pa 34/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. G. (1)

przeciwko Starostwu Powiatowemu w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 grudnia 2017 r.

sygn. akt VI P 258/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo oraz zasądza od powódki R. G. (1) na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

2. zasądza od powódki R. G. (1) na rzecz pozwanego Starostwa Powiatowego w W. kwotę 3.518,00 zł (trzy tysiące pięćset osiemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe przywrócił R. G. (1) do pracy w Starostwie Powiatowym w W. na poprzednich warunkach (pkt 1). Sąd zasądził na rzecz R. G. (1) od Starostwa Powiatowego w W. kwotę 3.578 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 3.398 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od grudnia 2003 roku, a od 2011 roku na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale (...).

Powódka była pracownikiem samorządowym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 3 o pracownikach samorządowych. Otrzymała wynagrodzenie w wysokości 5.280 zł.

Do zakresu obowiązków powódki, uprawnień i odpowiedzialności od dnia 24 sierpnia 2016 roku do 31 maja 2017 roku należało w szczególności:

1. opiniowanie podziałów nieruchomości powiatu i Skarbu Państwa;
2. prowadzenie postępowań oraz przygotowywanie decyzji lub protokołu w sprawie przekazania w zarząd (...), stanowiących własność Skarbu Państwa, gruntów przeznaczonych do zalesienia w miejscowym planie zagospodarowania przestrzennego;
3. prowadzenie postępowań dotyczących regulacji stanów nieruchomości powiatu z zakresu dróg;
4. prowadzenie postępowań z zakresu zwrotu wywłaszczonych nieruchomości;
5. archiwizowanie dokumentów w zakresie działania;
6. praca w elektronicznym systemie obiegu dokumentów;
7. inne prace zlecone przez przełożonego, Starostę lub Wicestarostę.

Powódka zajmowała się zwrotami wywłaszczonych nieruchomości, ustalała odszkodowania za grunty, wyszukiwała tytuły własności odnośnie nieruchomości w M., zajmowała się przygotowaniem wykazu lasów, zajmowała się sprawami trudnymi z zakresu geodezji.

W dniu 31 maja 2017 roku na podstawie uchwały zarządu powiatu (...) Nr (...) zmieniającej Regulamin Organizacyjny Starostwa Powiatowego w W. przestał istnieć Wydział (...) oraz Wydział (...) i powstał Wydział (...)

Ostatniego dnia maja 2017 roku pracownicy Wydziału (...) zostali zaproszeni na spotkanie ze Starostą na którym przedstawiona została informacja o likwidacji wydziału oraz zostały przekazane zmiany. W dniu 30 maja 2017 roku pozwany wręczył powódce pismo przenoszące powódkę do (...) Ośrodka (...) na stanowisko inspektor z uwagi na reorganizację związaną ze zmianą regulaminu organizacyjnego wprowadzonego uchwałą nr (...) Zarządu Powiatu (...) z dnia 23 maja 2017 roku. W pozostałym zakresie pracodawca nie zmienił dotychczasowych warunków zatrudnienia.

Powódka od 2011 roku jest przewodniczącą Związku Zawodowego Organizacji (...) Region M. w Starostwie Powiatowym w W.. Zmiana warunków pracy nie została poprzedzona konsultacją z tą organizacją związkową.

Do zakresu obowiązków powódki, uprawnień i odpowiedzialności od dnia 1 czerwca 2017 roku należało w szczególności (pkt D zakresu obowiązków):

1. przyjmowanie i rejestracja spraw wpływających do Zespołu (...);
2. przygotowywanie protokołów z posiedzeń Zespołu (...);
3. powiadamianie zleceniodawców o niezbędnych uzupełnieniach i zmianach w dokumentacji;
4. przygotowanie opinii dla inwestorów;
5. naliczanie opłat i wystawianie faktur za czynności związane z uzgodnieniem dokumentacji projektowej;
6. aktualizacja treści bazy mapy numerycznej na podstawie dokumentacji przekazywanej do (...) Ośrodka (...), wnoszenie bazy mapy numerycznej projektów przedkładanych do uzgodnienia oraz wprowadzanie do bazy mapy numerycznej opracowań archiwalnych;

7. dbanie o porządek i bezpieczeństwo na stanowisku pracy;
8. praca w elektronicznym systemie obiegu dokumentów;
9. archiwizacja dokumentów w zakresie działania;
10. inne prace zlecone przez przełożonego, Starostę lub Wicestarostę.

Powódka w ramach obowiązków uzupełniała bazę projektową o pliki.

W Wydziale (...) pracowali prawie wszyscy dotychczasowi pracownicy owych dwóch połączonych działów (24 osoby z 27 etatów). Dwoch pracowników przeniosło się do Urzędu Miasta. Zadania Wydziału (...) były nadal wykonywane w strukturach Wydziału (...). W starostwie funkcjonowały stanowiska inspektorów, podinspektorów, główny specjalista, stażyści.

W ramach przeprowadzonej reorganizacji nie zostały zlikwidowane zadania, którymi dotychczas powódka się zajmowała, nadal były realizowane w nowych strukturach organizacyjnych. W zlikwidowanym Wydziale (...), na cztery miesiące przed jego likwidacją zatrudniono dwóch pracowników pracujących wcześniej w (...) Ośrodku (...).

Powódka była jedynym pracownikiem dotychczasowych dwóch wydziałów, poza stanowiskiem kierownika w Wydziale (...), któremu nie zaproponowano zatrudnienia w nowo powstałym Wydziale (...). Praca w (...) Ośrodku (...) w zespole uzgadniania dokumentacji polegająca na uzupełnianiu bazy nie dała jej możliwości wykorzystania wiedzy i doświadczenia powódki.

Powódka ukończyła studia inżynierskie na Politechnice (...) z zakresu geodezji, posiada uprawnienia zawodowe, ukończyła studia magisterskie na Politechnice (...) z administracji, studia podyplomowe menager samorządu terytorialnego. Przez wiele lat pracowała w Starostwie na różnych stanowiskach (inspektor ds. kontroli dokumentacji geodezyjnej i kartograficznej w latach 2003 - 2008, Geodeta Powiatowy w latach 2008 - 2011, główny specjalista w Wydziale Gospodarki Nieruchomościami w latach 2011 - 2017). Naczelnik Wydziału (...) wnioskuje w 2014 roku do starosty o awans powódki na stanowisko zastępcy naczelnika, co spotkało się z akceptacją wicestarosty, który bezpośrednio nadzorował pracę Wydziału (...) oraz odmową Starosty K. R., który w rozmowie z Naczelnikiem J. C. podał jako powód odmowy fakt wniesienia przez R. G. (2) (męża powódki) zawiadomienia do prokuratury dotyczącego funkcjonowania Geodety Powiatowego starostwa (...). Oceny okresowe, które powódka uzyskiwała zawsze były pozytywne, w nocy najwyższej, nigdy nie było uwag co do jakości wykonywanej przez powódkę pracy. Powódka pomagała innym pracownikom rozwiązywać trudne i skomplikowane sprawy, których na co dzień było bardzo dużo w ramach pracy w Wydziale Gospodarki Nieruchomościami.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, że przedmiot sporu sprowadzał się w istocie do rozstrzygnięcia, czy wręczone powódce w dniu 30 maja 2017 roku oświadczenie pozwanego o przeniesieniu na inne stanowisko spełniało wszystkie przewidziane prawem kryteria z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, w tym – co stanowiło główny argument powództwa – czy jego prawidłowość była uzależniona od przedstawienia powódce przez pozwanego kryteriów doboru pracownika do przeniesienia na inne stanowisko pracy zgodnie z odpowiednio stosowanym art. 42 k.p.

Powódka wywodziła swoje roszczenia o przywrócenie do pracy wobec pozwanego Starostwa Powiatowego w W. z faktu przeniesienia jej na inne stanowisko urzędnicze na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych z naruszeniem - w jej ocenie - przepisów o trybie konsultacji związkowej oraz przepisów dotyczących zmiany warunków zatrudnienia – art. 42 k.p., a ściślej czy przepisy te mają zastosowanie w razie zmiany treści stosunku pracy pracownika samorządowego w tym trybie.

Powołując się na stanowisko judykatury Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego, umożliwiającą pracodawcy samorządowemu

przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, niewymagającej zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy z art. 42 k.p.

Sąd I instancji zaznaczył również, że sama reorganizacja nie upoważnia do zastosowania instytucji przeniesienia służbowego, jeśli nie towarzyszy jej likwidacja zajmowanego przez pracownika stanowiska urzędniczego. Likwidacja ta musi dotyczyć stanowiska zajmowanego przez przenoszonego pracownika i nie może być pozorna, np. polegać na utworzeniu w miejsce danego stanowiska innego, o odmiennej nazwie lecz w zakresie kompetencji nieróżniącego się istotnie od zlikwidowanego. W razie stwierdzenia rzeczywistej reorganizacji jednostki samorządu terytorialnego i likwidacji stanowiska urzędnika przenoszonego na podstawie powołanego przepisu, nie podlega kontroli sądowej celowość samego procesu restrukturyzacyjnego, a jedynie prawidłowe zastosowanie omawianej instytucji z punktu widzenia rodzaju powierzonych pracownikowi stanowiska i przestrzegania wynikających z przepisu gwarancji płacowych.

Przeniesienie służbowe dokonane mimo niezastąpienia przesłanki w postaci reorganizacji jednostki samorządowej implikującej likwidację stanowiska urzędniczego, albo powierzenie w tym trybie stanowiska nieodpowiadającego kwalifikacjom pracownika lub bez zapewnienia mu gwarancji płacowych, było zatem przeniesieniem dokonany z naruszeniem unormowania art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych.

W ocenie Sądu I instancji do takiego naruszenia art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych doszło w niniejszej sprawie.

Bezsporne zdaniem Sądu I instancji było, że w 2017 roku doszło do reorganizacji pozwanego zakładu pracy. W wyniku tej reorganizacji dokonano likwidacji komórki Wydziału (...) oraz dotychczasowego stanowiska pracy powódki. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanego, że jako zakład pracy będący jednostką organizacyjną posiadał uprawnienie do określenia swojej struktury organizacyjnej. Jednakże nie mogło to oznaczać pozorności likwidacji stanowiska pracy, ani zupełnie dowolnej degradacji pracownika na niższe stanowisko, podczas gdy pracownik mógłby wykonywać swe dotychczasowe obowiązki. Motywy podane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 30 maja 2017 roku zdaniem Sądu I instancji były nieprawdziwe.

W ocenie Sądu Rejonowego przeniesienie powódki na inne stanowisko w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych miało pozorny charakter, gdyż zadania te były nadal realizowane przez Wydział (...) np. przez A. G., która przejęła całkowicie tzw. zwroty (...).

Sąd Rejonowy podzielił argumentację strony powodowej, że stanowisko, na które została przeniesiona powódka i rodzaj powierzonych jej zadań nie odpowiadało posiadanym przez nią kwalifikacjom. Rodzaj oraz wagę zadań i obowiązków ciążyących na pracowniku piastującym stanowisko inspektora w Wydziale (...) można ocenić jako degradację jej stanowiska, a co najmniej za nie wykorzystujące wiedzy i doświadczenia zawodowego powódki. Zadania te zdaniem Sądu I instancji nawet w minimalnym stopniu nie były podobne do tych, jakie spoczywały na powódce wówczas, gdy pełniła obowiązki głównego specjalisty. Taki wniosek w ocenie Sądu Rejonowego należało wywieść z porównania zakresu obowiązków oraz faktycznych zadań, które wykonywała w ramach tych zakresów obowiązków.

Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że zadania wykonywane przez powódkę zostały rozdzielone na innych pracowników. Dodatkowo do nowego Wydziału była prowadzona rekrutacja. Na tej podstawie Sąd Rejonowy przyjął, że gdyby powódka pracowała w Wydziale Geodezji, to nie trzeba byłoby przekazywać jej zadań innym pracownikom.

Powyższe potwierdzało w ocenie Sądu I instancji, że pracodawca miał możliwość zapewnienia powódce stanowiska odpowiadającego jej kwalifikacjom i dotychczasowemu zakresowi obowiązków.

Skoro nie zostały spełnione warunki z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych to zdaniem Sądu Rejonowego przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku pracy mogło odbyć się jedynie w drodze wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego. Przy takiej kwalifikacji należało stwierdzić, że wypowiedzenie zmieniające było

niezgodne z prawem (brak wskazania kryteriów do zwolnienia) i nieuzasadnione (brak likwidacji stanowiska pracy) co determinowało uwzględnienie powództwa.

Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana nie była w stanie podać obiektywnych kryteriów wyboru, dlatego powódka została jako jedyna przeniesiona do innego Wydziału z uwagi na reorganizację. Oświadczenie było zatem w ocenie Sądu Rejonowego nieuzasadnione, a tym samym wadliwe. Całokształt wskazanych okoliczności spowodował, że Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, w konsekwencji czego na podstawie art. 45 § 1 k.p. orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku, w treści obowiązującej w chwili wniesienia pozwu.

Strona pozwana pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku złożyła apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie w całości.

Pozwany zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, przez stwierdzenie, iż pozwany pomimo likwidacji Wydziału (...) i faktycznej likwidacji stanowiska powódki - głównego specjalisty w Wydziale (...) dokonał pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki, podczas gdy przeprowadzone dowody m. in. uchwała nr (...) Zarządu Powiatu (...) z dnia 23 maja 2017 roku zmieniająca Regulamin Organizacyjny Starostwa Powiatowego w W., zeznania świadka R. D., zeznania pozwanego, a także samej powódki, zasady logiki i doświadczenia życiowego, wskazują, iż u pozwanego doszło do faktycznej reorganizacji oraz likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska, uniemożliwiających dalszej zatrudnianie powódki na tym samym stanowisku;
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, przez ustalenie, iż pozwany powierzył powódce stanowisko nie odpowiadające jej kwalifikacjom oraz że powódka na stanowisku inspektora w (...) Ośrodku (...) zajmowała się czynnościami stricte technicznymi;
- błędną, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, ocenę dowodu z przesłuchania Starosty (...) - K. R. poprzez uznanie ich za niewiarygodne w zakresie twierdzeń pozwanego wskazujących, iż kwalifikacje powódki leżały u podstaw przeniesienia jej na inne stanowisko;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób nieodpowiadający wymogom przewidzianym w tymże przepisie;

3. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 217 § 2 i 3 k.p.c. w zw. z art. 227, art. 232 i art. 236 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego pozwanego w zakresie zobowiązania powódki do przedstawienia pism składanych przez (...) do pozwanego pracodawcy o ilości członków organizacji w zw. z art. 251 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych;

4. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 321 § 1 k.p.c. poprzez orzeczenie ponad żądanie pozwu; a w konsekwencji ww. naruszeń błędne zastosowanie art. 38 § 1 i art. 42 § 1 w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 25¹ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, poprzez przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;

5. naruszenie prawa materialnego tj.

a) art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nie zostały spełnione przesłanki uprawniające pozwanego pracodawcę do przeniesienia powódki na inne stanowisko służbowe oraz błędną wykładnię i przyjęcie, że zaproponowane przez pracodawcę stanowisko pracownikowi przenoszonemu w trybie art. 23 ust. 1 ww. ustawy wymaga powierzenia stanowiska, na którym pracownik ma wykonywać podobne zadania, oraz o identycznej randze czy zakresie odpowiedzialności podczas gdy prawidłowa wykładnia ww. przepisu wskazuje jedynie na konieczność przeniesienia pracownika na stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom;

b) niezastosowanie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;

c) art. 45 § 2 k.p. poprzez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach tj. na stanowisko głównego specjalisty w Wydziale (...) pomimo wdrożenia przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegających na faktycznej likwidacji Wydziału, w którym była zatrudniona, jak i likwidacji stanowiska głównego specjalisty, które uprzednio zajmowała, co w okolicznościach niniejszej sprawy skutkowało niemożliwością lub co najmniej niecelowością uwzględnienia żądania;

d) art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, w zw. z art. 42 k.p., poprzez niewłaściwą wykładnię oświadczenia woli Pozwanego zawartego w piśmie z dnia 30 maja 2017 roku poprzez przyjęcie, iż stanowi ono wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.) podczas gdy dokładna analiza przedmiotowego pisma wskazuje, że stanowi ono przeniesienie pracownika z uwagi na wystąpienie i wypełnienie przesłanek wskazanych w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, a co znajduje odzwierciedlenie z zebraniem materiału dowodowym i w ustaleniach Sądu I instancji w niniejszej sprawie.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje wg norm przepisanych. Ewentualnie pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie do ponownego rozpoznania.

Ponadto w uzasadnieniu apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie zgłoszonych twierdzeń.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powódka wskazała, że pozwany wywodzi szereg nietrafnych zarzutów stanowiących w głównej mierze jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i uzasadnieniem prawnym przedstawionymi przez Sąd I instancji.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **zważył, że apelacja pozwanego jest uzasadniona i odniosła zamierzony skutek, choć nie wszystkie podniesione w niej argumenty należy uznać za zasadne.**

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej

instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 roku, sygn. akt II CKN 923/97).

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Rejonowy poprawnie przeprowadził postępowanie dowodowe, w przeważającej części poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące istotnych dla sprawy okoliczności. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebrany w sprawie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy został jednak przez Sąd I instancji błędnie oceniony. Sąd Okręgowy co do zasady podzielił ustalenia Sądu I instancji, przyjmując je za podstawę własnych rozważań, jednak ze zgromadzonego materiału dowodowego wyciągnął odmienne niż Sąd I instancji wnioski.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nieprawidłowo stwierdził, że w niniejszej sprawie doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki.

W judykaturze wskazuje się, że pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna. Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych. Dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 roku, sygn. akt II PK 144/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 67/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 roku, sygn. akt I PK 271/13). Z powyżej cytowanego i jednocześnie utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika zatem, że rozłożenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska na innych pracowników nie stanowi przesłanki do stwierdzenia pozornej likwidacji. Mając zatem na uwadze, że w toku niniejszego postępowania ustalono, że obowiązki powódki zostały rozłożone pomiędzy innych pracowników tj. na A. G., M. K., K. C. oraz K. G., nie było podstaw do wywodzenia z tej okoliczności faktycznej, że stanowisko pracy powódki zostało pozornie zlikwidowane. Zdaniem Sądu Okręgowego na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie można było również stwierdzić, aby istotnie tak jak twierdzi powódka jej obowiązki zostały przejęte przez nowo zatrudnionych pracowników. Nowo zatrudniony pracownik – K. G. miała bowiem zupełnie inny zakres obowiązków niż powódka na zlikwidowanym stanowisku. Ponadto pozwany nie prowadził rekrutacji na stanowisko, które odpowiadałoby zakresem obowiązków zlikwidowanemu stanowisku powódki. Nie można zatem uznać aby pozwany pracodawca zatrudnił w miejsce powódki inną osobę i co za tym idzie pozornie zlikwidował jej stanowisko pracy. Co więcej Sąd Okręgowy uznał za niesłuszne stanowisko Sądu Rejonowego, z którego wynika, że powódka została zdegradowana na niższe stanowisko, nieadekwatne do posiadanych przez nią umiejętności. Powyższa okoliczność zdaniem Sądu Okręgowego nie została wykazana, bowiem powódka została przeniesiona na stanowisko, które również wymagało wykształcenia geodety oraz pozostałych posiadanych przez powódkę kompetencji. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala również na przyjęcie, że nowe stanowisko inspektora nie jest stanowiskiem o obniżonej odpowiedzialności w stosunku do stanowiska głównego specjalisty. Powyższe potwierdza również fakt, że zmiana nie uległa wysokość wynagrodzenia powódki. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że powódka została przeniesiona na stanowisko odpowiadające posiadanym przez nią kwalifikacjom zawodowym.

Ponadto, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, powódka R. G. (1) wywodzi swoje roszczenia o przywrócenie do pracy wobec pozwanego Starostwa Powiatowego w W. z faktu przeniesienia jej na inne stanowisko urzędnicze na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych.

W myśl art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 902 t.j.) w przypadku reorganizacji jednostki pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym,

można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku (ust. 1). Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia przysługującego na nowym stanowisku przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony na nowe stanowisko (ust. 2).

Przepis art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych reguluje zatem wyjątkowe na gruncie prawa pracy uprawnienie pracodawcy do jednostronnej, stałej zmiany uzgodnionego przez strony, istotnego elementu treści stosunku pracy, jakim jest rodzaj powierzonej pracy. To uprawnienie pracodawcy uzależnione jest jednak od spełnienia koniecznej przesłanki w postaci reorganizacji jednostki samorządu terytorialnego zatrudniającej pracownika, powodującej likwidację zajmowanego przezeń stanowiska.

Wypowiadając się w kwestii charakteru przeniesienia urzędnika państwowego, Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 6 września 2005 roku, sygn. akt I PK 52/05, z dnia 4 listopada 2008 roku, II PK 81/08 oraz z dnia 19 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 310/09 stwierdził, że przeniesienie na inne stanowisko służbowe na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest samodzielną konstrukcją prawną, odmienną od uregulowanego w Kodeksie pracy wypowiedzenia zmieniającego, wyłączającą stosowanie art. 42 k.p. Podzielając powyższe rozstrzygnięcia, należy więc przyjąć, że przepis art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego, umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, niewymagającej zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy z art. 42 k.p. Pogląd ten potwierdzają także wypowiedzi doktryny o jednostronnym akcie tego typu przeniesienia, odmiennym od wypowiedzenia zmieniającego. Zauważa się przy tym, że instytucja przeniesienia z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych nie jest typowym instrumentem realizacji dyspozycyjności pracownika, chociaż nie można pomijać tego aspektu w kontekście jednostronnego charakteru tej czynności. Przeniesienie uwarunkowane przesłanką niemożności dalszego zatrudnienia urzędnika samorządowego z powodu likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska stanowi raczej przywilej tej grupy zawodowej, nawiązujący do standardów przyjętych w innych pragmatykach służbowych. W miejsce bowiem rozwiązania stosunku pracy, które byłoby uzasadnione faktem reorganizacji jednostki samorządu terytorialnego, komentowany przepis stwarza możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy w ramach nadal łączącej strony umowy o pracę. Celem tej instytucji jest zatem głównie stabilizacja stosunku pracy urzędnika samorządowego.

Przyjmując samodzielność i kompleksowość regulacji art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych w odniesieniu do instytucji przeniesienia służbowego, wyłączającej stosowanie w tym zakresie kodeksowych unormowań dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy, należy uznać za błędny pogląd Sądu Rejonowego, że w niniejszej sprawie doszło również do wypowiedzenia zmieniającego. Przeniesienie służbowe w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych nie jest bowiem rozwiązaniem stosunku pracy ani wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, o jakich mowa w hipotezach norm prawnych zawartych w powołanych przepisach. Następuje zaś w sytuacji reorganizacji pracodawcy, implikującej likwidację stanowiska pracy przenoszonego pracownika, a więc w okolicznościach nie tylko uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, ale także modyfikujących z mocy art. 5 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm. - dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) szczególną ochronę trwałości stosunku pracy poszczególnych kategorii pracowników w razie uruchomienia procedury zwolnień grupowych i indywidualnych. Przepis art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych należy zatem postrzegać jako przepis ochronny z punktu widzenia interesów pracownika i to w dwojakim znaczeniu. Nie tylko bowiem zapewnia urzędnikowi samorządowemu - mimo likwidacji zajmowanego przezeń stanowiska - dalsze pozostawanie w stosunku pracy, ale zawiera mechanizmy gwarancyjne podobne do zastosowanych w art. 5 ust. 5 i 6 oraz art. 10 ust. 3 i 4 ustawy o zwolnieniach grupowych, lecz dalej idące, gdyż obok niepogorszenia warunków płacowych w określonym przedziale czasu po przeniesieniu stawia dodatkowe wymaganie, aby zmiana rodzaju pracy odpowiadała kwalifikacjom przenoszonego pracownika. Tej ostatniej gwarancji nie przewidują zaś przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do pracowników objętych szczególną ochroną przed rozwiązaniem

stosunku pracy, co do których dopuszczalne jest wypowiedzenie zmieniające w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych. Jest to więc dodatkowy argument przemawiający za słuszością tezy o kompleksowym charakterze regulacji art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych i wyłączeniu stosowania do unormowanej w tym przepisie instytucji przeniesienia urzędnika samorządowego, kodeksowych przepisów o wypowiedaniu warunków pracy i płacy oraz kodeksowych i pozakodeksowych przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie w sposób prawidłowy doszło do przeniesienia powódki w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych na inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom ze względu na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska. Tym samym Sąd II instancji uznał roszczenie powódki o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i przywrócenie do pracy za niezasadne.

Rozpoznając całokształt sprawy Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w toku postępowania przed Sądem I instancji nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie istniały zatem podstawy do uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

W związku z powyższym, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono orzeczenie Sądu Rejonowego, oddalono powództwo i rozstrzygnięto o kosztach procesu zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Pozwany wygrał postępowanie apelacyjne w całości, albowiem wniesiona przez niego apelacja została uwzględniona. Tym samym, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powódka winna ponieść koszty tego postępowania. Na zasądzoną kwotę 3.518,00 zł złożyła się opłata od apelacji w wysokości 3.398,00 zł uiszczona przez pozwanego oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 120 zł wyliczone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265 t.j.).

SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

ZARZĄDZENIE

(...)

MG