

# UZASADNIENIE

G. P. w pozwie skierowanym przeciwko I. S. S. domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 32.811,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. Wskazała, iż w związku z odwołaniem jej z upływem dnia 10 grudnia 2015 r. ze stanowiska dyrektora I. S. w S. została przeniesiona na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej na stanowisko audytora wewnętrznego w Samodzielnym Wieloosobowym S. Audytu Wewnętrznego AW, podczas gdy z korespondencji prowadzonej z nowym dyrektorem I. S. w żaden sposób nie wynikało, czy ma zostać przeniesiona na inne stanowisko, od kiedy przeniesienie ma nastąpić jak również z jakiego powodu. Zaznaczyła, że w świetle brzmienia art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, warunkiem niezbędnym, który uzasadniałby konieczność przeniesienia pracownika służby cywilnej na inne stanowisko, jest wystąpienie istotnej przyczyny uzasadnionej potrzebami urzędu, która to przyczyna do dnia dzisiejszego nie została powódce przedstawiona. Odnosząc się do wysokości odszkodowania powódka wskazała, iż dochodzona kwota stanowi sumę kwot świadczeń w ramach stosunku pracy, w tym ekwiwalentu za urlop i wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 kwietnia 2016 r. do 1 kwietnia 2017 r., tj. od daty kiedy w związku ze zmianą stanowiska powódce zostało obniżone wynagrodzenie.

Przedstawiając sposób wyliczenia odszkodowania G. P. podała, że na dochodzoną kwotę składa się: różnica w dodatku stażowym, która w okresie objętym pozwem wyniosła 14 840,76 zł oraz ekwiwalent za urlop za okres 38 dni w wysokości 17 971,01 zł.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w S. wniosła o oddalenie powództwa kwestionując roszczenie co do zasady i co do wysokości. Podkreśliła, że G. P. nie skorzystała z uprzedniej możliwości zakwestionowania na drodze sądowej zgodności z prawem aktu odwołania z funkcji dyrektora I. S. ani też nie odwołała się od dokonanego przeniesienia na inne stanowisko. Tym samym powstało domniemanie zgodności z prawem zmiany treści jej stosunku pracy. Jednocześnie z ostrożności procesowej strona pozwana wskazała, że przeniesienie powódki na inne stanowisko służbowe było konsekwencją odwołania jej ze stanowiska dyrektora. Dokonane przeniesienie uwzględniało w pełni jej wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Nadto strona pozwana podniosła zarzut naruszenia przepisu art. 8 k.p., wskazując, że żądanie rekompensaty za ponad trzyletni okres nieświadczenia pracy w związku z niezdolnością do pracy i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego jest wyrazem nadużycia prawa.

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

G. P., będąc urzędnikiem służby cywilnej zatrudnionym od 10 grudnia 2001 r. w administracji podatkowej zajmowała kolejno stanowiska starszego komisarza skarbowego, zastępcy naczelnika, naczelnika. W dniu 1 sierpnia 2013 r. została powołana na stanowisko dyrektora I. S., z którego to stanowiska została odwołana w dniu 10 grudnia 2015 r.

Niesporne

Począwszy od dnia 11 grudnia 2015 r. do 22 maja 2019 r. (tj. do dnia rozwiązania umowy o pracę) G. P. była nieobecna w pracy, a to z uwagi na niezdolność do jej wykonywania bądź w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego w przerwie pomiędzy okresami niezdolności do pracy.

Dowód: ewidencja czasu pracy k. 41-45, świadectwo pracy k. 606 akt osobowych powódki, przesłuchanie G. P. k. 66-67v. i k. 72-73.

Pracodawca, powołując się na odwołanie ze stanowiska dyrektora I. S., przeniósł G. P. ze skutkiem od dnia 11 grudnia 2015 r. na stanowisko audytora wewnętrznego w Samodzielnym Wieloosobowym S. Audytu Wewnętrznego AW, wskazując jako podstawę prawną art. 62 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej i zapewnił jej do dnia 31 marca 2016 r. zachowanie prawa do dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 9.931,35

zł, dodatku za wysługę lat i dodatku służby cywilnej według obowiązujących zasad. Od dnia 1 kwietnia 2016 r. wynagrodzenie G. P. miało wynosić 3.747,68 zł, a dodatek za wysługę lat i dodatek służby cywilnej pozostawał według obowiązujących zasad.

Z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy pismo w przedmiocie powierzenia nowego stanowisko służbowego zostało G. P. doręczone w dniu 16 listopada 2016 r. przesyłką pocztową.

Pismo to zawierało pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do właściwego sądu pracy w S..

Dowód: pismo z dnia 11.12.2015 r. k. (...) akt osobowych powódki, zwrotne potwierdzenie odbioru k. nast. po (...) akt osobowych powódki, przesłuchanie G. P. k. 66-67v. i k. 72-73.

W związku z wejściem w życie Zarządzenia nr (...) dyrektora I. Administracji Skarbowej w S. z dnia 1 marca 2017 r. w sprawie nadania Regulaminu organizacyjnego I. S. w S. ponownie powierzono G. P. wykonywanie obowiązków służbowych w Wieloosobowym S. Audytu Wewnętrznego od dnia 1 czerwca 2017 r., a G. P. warunki pracy przyjęła.

Dowód: pismo z dnia 29.03.2017r. k. (...) akt osobowych powódki, pismo z dnia 09.05.2017r. k. (...) akt osobowych powódki, oświadczenie k. (...) akt osobowych powódki.

Po odwołaniu ze stanowiska dyrektora I. S. G. P. prowadziła z nowym dyrektorem J. G. rozmowy dotyczące nowego stanowiska pracy oczekując zatrudnienia na stanowisku zastępcy dyrektora bądź naczelnika. J. G. wskazywał na brak możliwości powierzenia jej tego typu stanowiska z uwag na ich obsadzenie.

G. P. jeszcze przed otrzymaniem pisma z dnia 11 grudnia 2015 r. o przeniesieniu wiedziała, że pracodawca zamierza jej przydzielić stanowisko audytora i postrzegala to stanowisko jako będące poniżej poziomu jej kwalifikacji i możliwości. Uzależniała powrót do pracy od objęcia satysfakcjonującego ją stanowiska.

Dowód: przesłuchanie G. P. k. 66-67v. i k. 72-73, przesłuchanie J. G. w charakterze strony pozwanej k. 67v.-68v. i k. 73-74, zeznania świadka S. J. k. 68v.-69, zeznania świadka M. P. k. 69v.-70, pismo z dnia 12.02.2016r. k. (...) akt osobowych powódki.

G. P., posiadająca uprawnienia biegłego rewidenta, miała kwalifikacje do zajmowania stanowiska audytora. W grudniu 2015 r. zatrudniony był tylko jeden audytor wewnętrzny w Wieloosobowym S. Audytu Wewnętrznego i po stronie pracodawcy była potrzeba wzmocnienia kadrowego tej komórki. Koordynator komórki audytu, M. P., od 2013 r. - jeszcze w okresie kiedy dyrektorem była G. P. - zgłaszał zapotrzebowanie na pracowników. Wraz z G. P. wspólnie ustalili, że nabór na to stanowisko może zostać przeprowadzony spośród pracowników spoza (...) urzędów. W wyniku przeprowadzonego naboru nikt nie został zatrudniony, jedyna chętna osoba zrezygnowała z uwagi na konieczność dojazdów do S.. W grudniu 2015 r. nadal były braki kadrowe w tym dziale.

Dowód: zeznania świadka S. J. k. 68v.-69, zeznania świadka M. P. k. 69v.-70.

Stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się w dniu 22 maja 2019 r. z inicjatywy G. P. na mocy porozumienia stron w związku z uzyskaniem przez powódkę decyzji o przyznaniu renty.

Niesporne

W związku z zakończeniem stosunku pracy przyznano G. P. ekwiwalent za 61 dni urlopu wypoczynkowego, w tym: za 2017 rok za 7 dni, za 2018 rok za 38 dni, za 2019 za 16 dni.

Dowód: pismo z dnia 22.05.2019r. k. 610 akt osobowych powódki

G. P. nie kwestionowała na drodze sądowej zarówno odwołania ze stanowiska dyrektora jak i przeniesienia na inne stanowisko służbowe.

Niesporne

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powódka swoje roszczenie w sprawie niniejszej wywiodła z art. 471 k.c., zgodnie z którym dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli ze szczególnego przepisu ustawy albo z czynności prawnej nie wynika nic innego, dłużnik odpowiedzialny jest za niezachowanie należytej staranności (art. 472 k.c.). Dłużnik może przez umowę przyjąć odpowiedzialność za niewykonanie lub za nienależyte wykonanie zobowiązania z powodu oznaczonych okoliczności, za które na mocy ustawy odpowiedzialności nie ponosi. Nieważne jest zastrzeżenie, iż dłużnik nie będzie odpowiedzialny za szkodę, którą może wyrządzić wierzycielowi umyślnie (art. 473 k.c.). Dłużnik odpowiedzialny jest jak za własne działanie lub zaniechanie za działania i zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonywa, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza. Przepis powyższy stosuje się także w wypadku, gdy zobowiązanie wykonywa przedstawiciel ustawowy dłużnika (art. 474 k.c.).

Uregulowana w przepisie art. 471 k.c. odpowiedzialność kontraktowa znajduje zastosowanie w stosunkach między wierzycielem i dłużnikiem, którzy są stronami określonego stosunku zobowiązaniowego. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki: 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego; 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależyte wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą.

Ciężar dowodu istnienia wyżej wymienionych przesłanek, faktu aktualizującego odpowiedzialność z art. 471 k.c., istnienia związku przyczynowego oraz powstania szkody, także w postaci utraconych korzyści, w świetle art. 6 k.c. spoczywa na wierzycielu jako osobie, która z tychże faktów wywodzi skutki prawne (wyrok SA w Lublinie z dnia 19 lutego 2013 r., I ACa 717/12, LEX nr 1314796). Musi on zatem najpierw udowodnić istnienie ważnego zobowiązania o określonej treści, w stosunku do którego czyni dłużnikowi zarzuty jego naruszenia. Artykuł 471 k.c. nie określa bliżej zasad odpowiedzialności kontraktowej. Kwestii tej poświęcone są trzy kolejne artykuły kodeksu i dlatego – ze względu na ścisły związek z art. 472–474 – uznać trzeba, że tworzą one swoistą całość normatywną. Z przepisów tych, a w szczególności z art. 472, wynika, że jeżeli zakres odpowiedzialności nie jest zmodyfikowany czynnością prawną (z reguły umową) albo szczególnym przepisem ustawy, to wówczas dłużnik odpowiada za niezachowanie należytej staranności; inaczej mówiąc, odpowiada za winę w postaci niedbalstwa. Oczywiście tym bardziej w takiej sytuacji odpowiada za winę umyślną. Prowadzi to do wniosku, że w naszym systemie prawnym odpowiedzialność kontraktowa oparta jest zasadniczo na winie dłużnika (lub osoby wymienionej w art. 474), i to winie domniemanej.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy – w odniesieniu do zasadniczych kwestii dotyczących przebiegu zatrudnienia powódki – nie był między stronami sporny i został ustalony w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powódki. Nadto w poczet materiału dowodowego włączono zeznania świadków oceniając je jako wiarygodne i miarodajne, jak również przesłuchanie J. G. w charakterze strony oraz przesłuchanie powódki, w zakresie w jakim korespondowało z pozostałym materiałem dowodowym. Przedstawiony przez powódkę wydruk w postaci korespondencji SMS stanowił jedynie dowód, iż powódka w tej formie informowała J. G. o swojej przedłużającej się nieobecności. Nie jest to natomiast dowód na brak wiedzy powódki o powierzeniu jej nowego stanowiska, jako że mimo braku skutecznego doręczenia pisma do dnia 16 listopada 2016 r. w tym przedmiocie, postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka miała pełną świadomość jakie stanowisko zostało jej przydzielone (wynika ono chociażby z pisma w przedmiocie przyznania nagrody jubileuszowej z dnia 12 lutego 2016 r., którego otrzymania powódka nie kwestionuje).

Powódka jako nienależyte wykonanie zobowiązania pozwanej wskazywała powierzenie jej stanowiska audytora wbrew brzmieniu art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej. Głównym argumentem

powódki świadczącym o niezgodnym z prawem działaniu pracodawcy było nieprzedstawienie jej przez pracodawcę uzasadnionej potrzeby skierowania jej na stanowisko w komórce audytu.

Zgodnie z art. 62 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U.2020.265 j.t.) jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Urzędnik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany.

Zróznicowanie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej w zależności od tego, czy mamy do czynienia z urzędnikiem służby cywilnej (a takim była powódka), czy też z "umownym" pracownikiem służby cywilnej, stanowi konsekwencję szczególnego statusu prawnego urzędników służby cywilnej, którzy posiadają wprawdzie wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem niż pracownicy umowni, ale równocześnie muszą podporządkować się szczególnym przepisom pragmatyk służbowych dotyczącym zmiany niektórych warunków ich pracy. Albowiem jedną z podstawowych cech stosunku pracy z mianowania w służbie cywilnej jest wzmożona dyspozycyjność urzędnika w porównaniu z klasycznym umownym stosunkiem pracy. Wyraża się ona w możliwości jednostronnego i władczego kształtowania przez władzę zwierzchnią, w granicach obowiązującego prawa, warunków zatrudnienia. W zasadzie wzmożonej dyspozycyjności urzędnika służby cywilnej wyraża się nadrzędność „potrzeb urzędu” i „interesu służby” nad stabilizacją stanowiska i miejsca pracy. Przewidziane w ustawie formy działania pracodawcy w dokonywaniu zmian treści stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, przewidzianych w rozdziale 5 komentowanej ustawy, mają charakter jednostronny. Przesłanką dopuszczalności przeniesienia urzędnika służby cywilnej w trybie przepisów ustawy o służbie cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie jest wystąpienie po stronie urzędu potrzeb, rozumianych jako konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku w urzędzie, z uwzględnieniem przygotowania zawodowego pracownika. Z tej regulacji płynie upoważnienie dyrektora generalnego urzędu do określenia urzędnikowi służby cywilnej nowego miejsca pracy w danym urzędzie. Takie przeniesienie może oznaczać dla urzędnika tylko zmianę stanowiska pracy (czyli przejście do innej komórki organizacyjnej urzędu, zmianę rodzaju obowiązków) albo także zmianę pozycji urzędnika w hierarchii służbowej. Przydzielając urzędnikowi nowe stanowisko, należy uwzględnić jego „przygotowanie zawodowe”. Należy tu brać pod uwagę aktualne kwalifikacje i predyspozycje zawodowe urzędnika, a więc te, które zostały pozytywnie zweryfikowane w postępowaniu kwalifikacyjnym oraz te, które urzędnik nabył już po mianowaniu. Wymóg uwzględniania przygotowania zawodowego wyklucza, z jednej strony możliwość wyznaczenia urzędnikowi stanowiska pracy, na którym wymagane są wyższe lub odmienne kwalifikacje, z drugiej zaś - stanowiska zdecydowanie niżej usytuowanego w hierarchii, na którym wymagane są znacznie niższe kwalifikacje. W ramach swej kompetencji przełożony służbowy może jednak wskazać urzędnikowi niższe stanowisko, jeżeli mieści się ono „w dolnych granicach” jego przygotowania zawodowego. Wynika to pośrednio z ust. 2 komentowanego artykułu, który dopuszcza obniżenie wynagrodzenia w związku z wyznaczeniem nowego stanowiska pracy.

Ocena czy czynność pozwanego pracodawcy w postaci przeniesienia została dokonana z naruszeniem prawa winna nastąpić w postępowaniu odwoławczym od tejże czynności, o której to drodze odwoławczej powódka była pouczona. Przeniesienie powódki zostało dokonane indywidualnym aktem administracyjnym datowanym na dzień 11 grudnia 2015 r. i z mocą obowiązującą od tegoż dnia. Powódka, choć nie zgadzała się z przeniesieniem na nowe stanowisko pracy, to jednak je przyjęła. Przez kolejne niemalże trzy lata nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń co do prawidłowości owego przeniesienia korzystając z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy z tytułu niezdolności do pracy. Następnie zawarła z pracodawcą porozumienie, na mocy którego jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 22 maja 2019 r. Na miesiąc przed rozwiązaniem umowy o pracę wywiodła niniejsze powództwo, mając już zapewne świadomość, iż uzyska rentę i tym samym zakończy stosunek pracy z pozwanym. Brak zakwestionowania działań pracodawcy w stosownym terminie pozwala na przyjęcie, iż zyskały one aprobatę powódki. Nadto w ocenie Sądu, po upływie terminu do wniesienia odwołania powódka nie może skutecznie podważać prawidłowości działania pracodawcy, w szczególności mając na uwadze, iż stosunek pracy pomiędzy stronami został już zakończony.

Sądowi znane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego zawierające rozważania czy i jakie roszczenia przysługują urzędnikowi przeniesionemu z naruszeniem prawa. Ta kwestia była przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego w wyrokach z 12 marca 2010 r., (...) (LEX nr 602246) i z 18 lutego 2014 r., (...) (OSNP 2015 nr 5, poz. 63). W obu tych orzeczeniach (pierwsze zapadło wprawdzie na tle ustawy z 2006 r.) Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zasądzenia odszkodowania. W sprawie (...), w której przedmiotem rozstrzygnięcia było żądanie odszkodowania przez mianowanego urzędnika służby cywilnej, uznał, że podstawę zasądzenia odszkodowania może stanowić art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. Podniósł przy tym, że roszczenie o odszkodowanie nie może wynikać bezpośrednio z art. 471 k.p. W drugiej sprawie (...), na tle umownego stosunku pracy pracownika Urzędu Kontroli Skarbowej, wyraził pogląd, że - przy akceptacji wskazanej wyżej podstawy prawnej dochodzenia odszkodowania w razie poniesienia szkody - dopuszczalne byłyby także roszczenia oparte na zasadach określonych w art. 18<sup>(3d)</sup> i 94<sup>(3)</sup> § 4 i 5 k.p. Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w sprawie (...) (wyrok z dnia 22 lipca 2015 r. (...)) uznał, że niewątpliwie należy odrzucić pogląd o pozbawieniu urzędnika roszczeń w razie przeniesienia go na inne stanowisko z naruszeniem prawa. Orzecznictwo (por. wyroki powołane wyżej) oraz doktryna prawa (por. H. Szewczyk: *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz-Katowice 2006, s. 72, A. Dubowik: *Komentarz do art. 62 ustawy o służbie cywilnej*, LEX 27/2015, K. Rączka [w:] J. Jagielski, K. Rączka: *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 253) przyjmują zgodnie, że urzędnicy nie są pozbawieni ochrony przed decyzjami pracodawcy niezgodnymi z prawem, a zatem kontrola sądu pracy w zakresie stosunków pracy urzędników mianowanych określona w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej musi oznaczać sankcjonowanie bezprawnych czynności pracodawcy. Sąd ten podkreślił nadto, że w sprawach nauczycieli (także mianowanych) Sąd Najwyższy (por. wyroki z 20 czerwca 2001 r., (...), (...) i z 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 171) dopuszczał odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie roszczeń przysługujących w razie niezgodnych z prawem czynności pracodawcy. Odesłania do Kodeksu pracy zawarte w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i w art. 91c Karty Nauczyciela są niemal identyczne.

Biorąc pod uwagę powyższe stanowisko Sądu Najwyższego oraz okoliczność, iż powódka została pouczona o możliwości odwołania się przyjąć można, iż powódka winna była poddać ocenie sądu prawidłowość działania pracodawcy bezpośrednio po przeniesieniu jej na inne stanowisko służbowe. Dochodzenie roszczenia cywilnego nie jest bowiem jedyną możliwą drogą podważenia działań pracodawcy.

Nadto należy podkreślić, iż strona pozwana w niniejszym postępowaniu wykazała, iż po jej stronie jako pracodawcy wystąpiła potrzeba wynikająca z art. 62 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Przemawiają za tym zeznania J. G., S. J. oraz M. P., z których wynika, iż w dziale audytu braki kadrowe występowały co najmniej od 2013 r. i powódka była tych niedoborów kadrowych świadoma z racji pełnienia stanowiska kierowniczego. Potrzeba zatrudnienia dodatkowego audytora występowała również w grudniu 2015 r. Sytuacja powódki była o tyle szczególna, iż konieczność powierzenia jej innego stanowiska wiązała się z odwołaniem jej ze stanowiska dyrektorskiego. Nie sposób było jej zatem powierzyć stanowiska na tym samym poziomie w hierarchii urzędu. Również druga przesłanka ustawowa w postaci przygotowania zawodowego została spełniona. W ocenie Sądu, powódka miała przygotowanie zawodowe na stanowisku audytora (jej wieloletnie doświadczenie w instytucjach skarbowych oraz kwalifikacje biegłego rewidenta), na które została przeniesiona. Powódka nie wykazała natomiast, iż stanowisko audytora jest poniżej jej kwalifikacji zawodowych i że stanowi swoistą degradację zawodową. Samo przekonanie powódki o nieadekwatności zaproponowanego jej stanowiska i pogląd o niespełnieniu przez pracodawcę jej oczekiwań co do ścieżki zawodowej nie może stanowić przesłanki do przyjęcia naruszenia przez pozwanego art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. W ocenie Sądu zarzut powódki sprowadza się nie tyle do „braku uzasadnionej potrzeby” po stronie pracodawcy, ale na subiektywnym przekonaniu o niewłaściwym doborze stanowiska.

Marginalnie należy jeszcze wspomnieć, iż co do powódki nie znajduje zastosowania przepis art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Do dokonanego wobec powódki w trybie art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przeniesienia nie mają zastosowania regulacje dotyczące wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) (tak SN w wyroku

z dnia 18 lutego 2014 r., (...) (OSNP 2015 nr 5, poz. 63). Stąd w odniesieniu do przeniesienia nie dotyczy jej ochrona przewidziana w art. 41 k.p.

Tym samym należało przyjąć, iż przesłanka niewykonania lub nienależycie wykonanego zobowiązania z art., 471 k.c. nie została spełniona. Pracodawca miał bowiem możliwość postąpienia zgodnie ze swoimi potrzebami kadrowymi, nie zaś zgodnie z oczekiwaniami powódki, przy założeniu zachowania jej praw choćby na poziomie minimalnym.

Powódka nie wykazała w niniejszym postępowaniu powstania szkody, którym miałyby skutkować działania strony pozwanej.

Zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 k.c.).

Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia szkody, które w doktrynie definiuje się niejednolicie. Odsobniono jest stanowisko, że szkodą jest tylko zmniejszenie majątku, które nastąpiło wbrew woli poszkodowanego, a więc, że wydatki, do których poniesienia nie został „zmuszony” poszkodowany, nie są objęte pojęciem szkody. Przeważa stanowisko, że szkoda majątkowa to różnica między stanem majątkowym poszkodowanego, który powstał po nastąpieniu zdarzenia powodującego uszczerbek, a stanem jaki by istniał, gdyby to zdarzenie nie nastąpiło. Pojęcie szkody było też przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego m.in. w uzasadnieniach wyroku z dnia 16 maja 2002 r., V CKN 1273/00 ("Izba Cywilna" 2002, nr 12, s. 40) oraz uchwały z dnia 15 listopada 2001 r., III CZP 68/01. Sąd Najwyższy - odwołując się do przeważającego stanowiska wyrażanego w doktrynie - stwierdził, że szkodą jest uszczerbek w prawnie chronionych dobrach majątkowych, wyrażający się w różnicy między stanem tych dóbr, jaki istniał i jaki następnie mógłby istnieć w ramach normalnej kolei rzeczy, a stanem jaki powstał na skutek zdarzenia wywołującego zmianę polegającą na uszczupieniu aktywów lub zwiększeniu pasywów.

Szkoda rozumiana jako uszczerbek majątkowy może mieć dwojaką postać - szkody rzeczywistej oraz utraty korzyści. W doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że koszty i wydatki poniesione w związku ze zdarzeniem wyrządzającym szkodę mogą być uznane za jedną z postaci szkody rzeczywistej. W piśmiennictwie podkreśla się, że pojęcie szkody obejmuje w szczególności wydatki poniesione w następstwie zdarzenia wywołującego szkodę. Uzasadnienie objęcia wydatków i kosztów pojęciem szkody, według stanowiska doktryny, wynika z obowiązującej na gruncie prawa polskiego koncepcji szkody różnicowej, zgodnie z którą szkodę stanowi różnica między stanem majątku poszkodowanego, który powstał po nastąpieniu zdarzenia powodującego uszczerbek, a stanem jaki by istniał, gdyby to zdarzenie nie nastąpiło. Wydatki zmierzające do ograniczenia lub wyłączenia szkody, byleby były celowe. Ustalenie szkody pod postacią utraconych korzyści ma zawsze charakter hipotetyczny, polega bowiem na przyjęciu, że zysk w okresie poprzednim zostałby osiągnięty (wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2011 r., I CSK 457/10, LEX nr 1318300; wyrok SA w Katowicach z dnia 21 czerwca 2013 r., V ACa 201/13, LEX nr 1342264). Jednakże utrata zysku i jego wysokości musi być przez żądającego odszkodowania udowodniona. Chodzi w tym przypadku jednak nie tyle o wykazanie pewności jego wystąpienia, ile duże prawdopodobieństwo, że praktycznie w świetle doświadczenia życiowego można przyjąć, że utrata zysku rzeczywiście miała miejsce (wyrok SN z dnia 26 listopada 2004 r., I CK 281/04, LEX nr 146366; wyrok SA w Poznaniu z dnia 8 marca 2007 r., I ACa 29/07,

LEX nr 370925). Można zatem powiedzieć, że bardziej prawdopodobne niż nie jest to, że gdyby zdarzenie zmieniające stan rzeczy nie miało miejsca, to spodziewany zysk by wystąpił.

Dochodzoną szkodę powódka wyliczyła wskazując na różnicę w dodatku stażowym w okresie objętym pozwem oraz ekwiwalent za urlop za okres 38 dni. Tak ogólne ujęcie szkody nie pozwala na ustosunkowanie się do jej wysokości. Nie sposób bowiem stwierdzić czy dochodzoną szkodę powódka wiąże z samym niekwestionowanym faktem odwołania ze stanowiska dyrektora i wobec powyższego domaga się swoistego wyrównania do wysokości wynagrodzenia na tym stanowisku otrzymywanego czy też szkodę wiąże z powierzeniem jej stanowiska - w jej ocenie - zbyt nisko wynagradzanego. Sposób obliczenia szkody odnosi się do utraconego (zdaniem powódki) dodatku stażowego oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, przy czym strona powodowa nie wyjaśnia z czym wiąże (przy ciągłości zatrudnienia powódki i korzystaniu z urlopu wypoczynkowego w okresie zatrudnienia) utratę tych świadczeń. Nie zostały przedstawione w toku niniejszego postępowania żadne wyliczenia oraz dowody, które obrazowałyby wysokość świadczeń otrzymywanych przez powódkę na stanowisku dyrektora I. S. ani też zestawienie należności uzyskiwanych po odwołaniu z tegoż stanowiska. Trafnie strona pozwana podnosiła, iż żądanie odszkodowawcze obejmuje okres od 1 kwietnia 2016 r. do 1 kwietnia 2017 r., podczas gdy a za rok 2017 r. został jej przyznany ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 7 dni. Powódka w żaden sposób kwestii tej nie wyjaśniła i nie odniosła się do przyznanego jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Podkreślenia wymaga, że w kolejnych trzech miesiącach od przeniesienia powódka miała zagwarantowane wynagrodzenie dotychczasowe, a więc otrzymywane na stanowisku dyrektora co pozostaje zgodne z art. 70 § 2 k.p., stosownie do którego w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Nie ma natomiast żadnej regulacji prawnej, która gwarantowałaby przeniesionemu pracownikowi utrzymanie wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Finalnie należy zauważyć, iż nie zostały w żaden sposób wykazane podnoszone przez stronę powodową okoliczności dotyczące braku możliwości powrotu do pracy z uwagi na stosowany wobec niej mobbing.

W konsekwencji powództwo oddalono.

Mając na uwadze podstawy rozstrzygnięcia zbędnym jest odnoszenie się do zarzutu nadużywania przez powódkę prawa podmiotowego z art. 8 k.p.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie przepisu art. 98 k.c., a wysokość kosztów w kwocie 2700 zł – wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika - przyjęto na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)