

Sygn. akt VI Pa 73/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2017r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Janusz Madej

Sędziowie: SSO Joanna Siupka - Mróz

SSO Anna Brudkowska - Lau (spr.)

Protokolant – st. sekr. sądowy Małgorzata Myślińska

po rozpoznaniu w dniu 7 września 2017r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: J. Ś.

przeciwko: Zarządowi Dróg Miejskich i (...) w B.

o wyrównanie wynagrodzenia

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy

z dnia 11 kwietnia 2017r.

sygn. akt VII P 700/16

1) oddała apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

sygn. akt VI Pa 73/17

UZASADNIENIE

Powód J. Ś. wystąpił przeciwko pracodawcy – Zarządowi Dróg Miejskich i (...) w B. z pozwem o zapłatę kwoty 59.328,45 złotych wraz z odsetkami oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) w B.. W czasie zatrudnienia pełnił różne funkcje i zajmował różne stanowiska. W dniu 13 maja 2013 roku doręczono mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, przenosząc go ze stanowiska zastępcy dyrektora na stanowisko głównego inżyniera. Wiązało się to z obniżeniem wynagrodzenia z kwoty 8.578,40 złotych do kwoty 7.113,50 złotych. Powód podniósł też, iż w dacie otrzymania wypowiedzenia miał ukończone 62 lata i 8 miesięcy, co przy wieku uprawniającym do emerytury wynoszącym 65 lat i 11 miesięcy, oznaczało, że brakowało mu mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, z racji czego podlegał ochronie z art. 39 kp oraz art. 24 ust.

1b pkt 7 ustawy o emeryturach i rentach FUS. Powód wskazał również, że wypowiedzenie było sprzeczne z art. 43 pkt 1 kp, art. 5 ust. 5 pkt 1

i ust. 6 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dodał, że wbrew ww. przepisom powodowi wypłacono wynagrodzenie w wysokości sprzed wypowiedzenia tylko za okres do 30 listopada 2013 roku i nie wypłacono mu dodatku wyrównawczego do końca okresu objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, pomimo tego, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy skutkowało obniżeniem wynagrodzenia. Powód podkreślił, że wezwał pozwanego do dobrowolnego, polubownego rozwiązania sporu, jednak pozwany zanegował, aby doszło do wypowiedzenia zmieniającego, wskazując, że pracodawca dokonał przeniesienia powoda na inne stanowisko pracy na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Zdaniem powoda, istniała realna możliwość dalszego zatrudniania powoda na stanowisku zastępcy dyrektora, dlatego zgodnie z art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych zachowanie pozwanego jako sprzeczne z art. 23 ust. 1 ww. ustawy, jest nieważne. Z ostrożności procesowej powód wskazał, iż przeniesienia pracownika samorządowego na inne stanowisko nie może znosić szczególnej ochrony pracowników w okresie ochronnym

z art. 39 kp oraz art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód stwierdził, że nawet w wypadku przyjęcia, że pozwany nie złożył wypowiedzenia, ale oświadczenie o przeniesieniu, i byłoby to zgodne z art. 23 ww. ustawy, to powód i tak winien otrzymać dodatek wyrównawczy za okres od chwili gdy utracił prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 23 ust. 2 ww. ustawy do dnia ukończenia wieku emerytalnego(k. 1 – 11 akt).

W odpowiedzi na pozew Miasto B. – Zarząd Dróg Miejskich

i (...) w B. – wniosło o oddalenie powództwa

oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem powód opiera swoje roszczenia na przepisach dotyczących wypowiedzania warunków pracy i płacy, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Tymczasem przeniesienie powoda na stanowisko głównego inżyniera nastąpiło w oparciu o przepis art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Pozwany wskazał, że w maju 2013 roku przeprowadzono istotne zmiany w organizacji (...), przez co doszło do likwidacji zajmowanego dotychczas przez powoda stanowiska zastępcy dyrektora ds. technicznych. Na skutek powyższego powierzono powodowi samodzielne stanowisko głównego inżyniera, co skutkowało zmianą wysokości należnego mu wynagrodzenia. Pozwany wskazał, że zastosował ww. przepis dla niezbędnej zmiany stanowiska pracy wynikającej z reorganizacji (...), a wobec faktu obniżenia wynagrodzenia powód skorzystał z regulacji art. 23 ust. 2 ww. ustawy, utrzymując przez kolejne sześć miesięcy dotychczasowe, wyższe wynagrodzenie. W ocenie pozwanego próby wykazania pozorności reorganizacji, braku konieczności likwidacji stanowiska zastępcy ds. technicznych, dokonania wypowiedzenia zmieniającego są w ocenie powoda nieuzasadnione i nieuprawnione (k. 51 – 54 akt).

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ustalił, że powód J. Ś. ma 66 lat, zdobył wykształcenie wyższe techniczne oraz tytuł inżyniera budownictwa drogowego. W dniu 11 marca 2002 roku zawarł z (...) w B. umowę o pracę na okres próbny, trwający do dnia

10 czerwca 2002 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, obejmując stanowisko zastępcy dyrektora ds. technicznych w (...).

W dniu 11 czerwca 2002 roku powód zawarł z pozwanym kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w dalszym czasie piastując stanowisko zastępcy dyrektora ds. technicznych.

Pismem z dnia 15 grudnia 2003 roku pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, zmieniając jego stanowisko na naczelnika wydziału inwestycji drogowo – mostowych. Wraz ze zmianą stanowiska pracy zmianie uległo wynagrodzenie powoda.

Ponownie stanowisko zastępcy ds. technicznych powód objął w dniu

1 grudnia 2006 roku na mocy decyzji dyrektora z dnia 1 grudnia 2006 roku. Zmiana stanowiska przełożyła się na przyznanie wyższego wynagrodzenia zasadniczego (3.340 zł) oraz dodatku funkcyjnego (1.300 zł).

Do zakresu obowiązków powoda, jako zastępcy dyrektora ds. technicznych należało m.in. organizowanie i nadzorowanie działalności podległych komórek organizacyjnych zgodnie ze schematem organizacyjnym zarządu, inicjowanie i tworzenie programów rozwoju sieci drogowej na terenie miasta B., inicjowanie działań zmierzających do poprawy warunków i bezpieczeństwa ruchu drogowego, koordynowanie prac nad rzeczowymi i finansowymi planami działalności zarządu w zakresie dróg, nadzorowanie i realizowanie zadań wynikających z przyjętych planów rzeczowych i finansowych zarządu.

Zarządzeniem dyrektora z dnia 25 września 2008 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 3.700 złotych, a dodatek funkcyjny do kwoty 1.500 złotych. Z dniem 1 kwietnia 2009 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do 4.049 złotych.

Od dnia 20 kwietnia 2009 roku do odwołania zostało powierzone powodowi pełnienie obowiązków dyrektora (...). W dniu 1 lipca 2011 roku zatrudniono nowego dyrektora (...), wobec czego odwołano powoda z pełnienia obowiązków dyrektora.

W dniu 21 września 2011 roku dyrektor (...) i powód zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym od 21 września 2011 roku zmieniało się miejsce pracy powoda na teren miasta B. oraz powiatu (...).

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ustalił również, że zarządzeniem dyrektora z 8 maja 2013 roku stanowisko zastępcy ds. technicznych zostało zniesione, a na jego miejsce zostały powołane trzy nowe stanowiska zastępców do spraw: inwestycji drogowych i transportu, utrzymania infrastruktury oraz ekonomicznych. W wyniku zmiany regulaminu Dyrektor (...), który podlegał bezpośrednio Prezydentowi Miasta B., był bezpośrednim przełożonym wydziałów: organizacyjno – administracyjnego, informatyki i informacji przestrzennej, a także stanowiska ds. audytu wewnętrznego, rzecznika prasowego, zespołu prawnego oraz głównego inżyniera.

Zastępca ds. inwestycji drogowych i transportu został zwierzchnikiem wydziałów inwestycji drogowych, rozwoju układu transportowego, mostowego, organizacji transportu a także laboratorium drogowego. Zastępca ds. utrzymania infrastruktury został zwierzchnikiem wydziałów utrzymania i eksploatacji dróg, inżynierii ruchu, sieciowotorowego oraz zarządzania pasem drogowym, natomiast zastępcy ds. ekonomicznych zostały powierzone wydziały zamówień publicznych, funduszy europejskich, taryfowo – biletowy, płatnego parkowania oraz główny księgowy. Zwierzchnictwo zlikwidowanego stanowiska zastępcy ds. technicznych zostało podzielone między zastępcę ds. inwestycji drogowych i transportu (wydział inwestycji drogowych, rozwoju układu transportowego, mostowy i laboratorium drogowe) oraz zastępcę ds. utrzymania infrastruktury (wydział inżynierii ruchu, sieciowo – torowy, zarządzania pasem drogowym oraz utrzymania i eksploatacji dróg, poprzednio noszący nazwę utrzymania ulic). Dyrektor natomiast przeniósł zwierzchnictwo w zakresie wydziałów zamówień publicznych, funduszy europejskich, taryfowo – biletowego i płatnego parkowania na rzecz utworzonego stanowiska zastępcy ds. ekonomicznych, powierzając mu jednocześnie zwierzchnictwo nad głównym księgowym, który poprzednio był niezależną komórką, bezpośrednio podlegająca dyrektorowi i mającego zwierzchnictwo nad wydziałem finansowo księgowym. Zmieniane uległy także zasady wynagradzania pracowników (...), zgodnie z którym zastępcy dyrektora mogli otrzymać maksymalny dodatek funkcyjny w wysokości 1.800 zł, naczelnik wydziału – 1.100 zł, a główny inżynier – 800 zł.

Do zadań zastępcy ds. inwestycji drogowych i transportu należało w szczególności organizowanie i nadzorowanie działalności podległych komórek organizacyjnych zgodnie ze schematem organizacyjnym Zarządu, zarządzanie modelem transportowym miasta, prognozowanie ruchu w układzie transportowym, planowanie rozwoju układu transportowego, nadzór nad przygotowywaniem rocznych i wieloletnich planów inwestycyjnych, wydawanie warunków technicznych dla opracowywania studiów komunikacyjnych dotyczących określenia wpływu obiektów

usługowo – handlowych na układ transportowy miasta, nadzór nad wydawaniem warunków technicznych dla inwestycji prowadzonych przez (...) współpraca przy tworzeniu (...) (opisu przedmiotu zamówienia).

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego w Bydgoszczy pismem z dnia 10 maja 2013 roku dyrektor (...) na podstawie

art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, przeniósł powoda z dniem 13 maja 2013 roku na samodzielne stanowisko głównego inżyniera. Dyrektor wskazał, że stanowi to konsekwencje zarządzenia nr (...) z 8 maja 2013 roku zmieniającego regulamin organizacyjny (...) w B., które zlikwidowało zajmowane przez powoda stanowisko. Dyrektor jednocześnie ustalił następujące warunki zatrudnienia powoda: wynagrodzenie zasadnicze – 4.049 zł wg. XVIII kat. zaszergowania, dodatek funkcyjny – 800 zł, premia regulaminowa oraz dodatek za wysługę lat. Ponadto dyrektor poinformował J. Ś., że przez okres od dnia 1 czerwca 2013 roku do 30 listopada 2013 roku będzie otrzymywał wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Pozostałe warunki stosunku pracy nie uległy zmianie.

W ramach nowego stanowiska i kompetencji powód miał ściśle współpracować z merytorycznymi wydziałami Zarządu m.in. w bieżącym monitorowaniu postępu i terminowości procesu projektowego oraz pozyskiwania przez wykonawców wymaganych decyzji, udział w ocenie i weryfikacji dokumentów aplikacyjnych pod względem technicznym we współpracy m.in. z wydziałem funduszy europejskich dla inwestycji: przebudowy ul. (...), budowy ul. (...), wiaduktów i przystanków kolejowych (...) - (...). Ponadto powód miał monitorować terminowość pozyskiwania przez wykonawców wymaganych decyzji, postęp prac projektowych dla pozostałych zadań, w tym: przebudowy (...), rozbudowy ul. (...), budowy ul. (...), przebudowy ul. (...), jak również koordynacja procesów związanych z rozpoczęciem realizacji ww. inwestycji. Do zadań powoda należała również współpraca z wydziałem rozwoju układu transportowego oraz zespołem prawnym, w celu niezwłocznego wypracowania ostatecznego kierunku postępowania (...) wobec wykonawców w aspekcie zawartych umów a zlecone prace projektowe dotyczące rozbudowy ul. (...) oraz budowy ul. (...), współdziałanie z wydziałami merytorycznymi w wypracowaniu stanowiska Zarządu w sprawie zgłaszanych przez wykonawcę Trasy Uniwersyteckiej roszeń finansowych i terminowych. Do obowiązków powoda należało bieżące informowanie dyrektora i jego zastępców o ewentualnych problemach i zagrożeniach wpływających na terminową realizację zawartych umów.

W dniu 30 grudnia 2013 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na świadomym podjęciu niekorzystnych decyzji powodujących znaczną szkodę na majątku (...), tym samym narażeniu Miasta B. na niezasadne wielotysięczne straty finansowe, negatywnie wpływających na wizerunek pracodawcy i władz miasta B.. Po odwołaniu się do Sądu, wyrokiem z dnia 25 czerwca 2014 roku powód został przywrócony do pracy na dotychczasowym stanowisku – głównego inżyniera, albowiem do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Wykonując wyrok Sądu z dnia 25 czerwca 2014 roku pozwany pracodawca zawarł z J. Ś. porozumienie, które przywracało powoda do pracy na stanowisko inspektora nadzoru w wydziale zarządzania pasem drogowym w zw. z likwidacją stanowiska głównego inżyniera. Dla przyjętego przez powoda stanowiska nie przewidziano dodatku funkcyjnego, wynagrodzenie zasadnicze przysługiwało w niższej wysokości, jak również w niższej kwocie przysługiwała mu premia regulaminowa. Pracodawca wskazał, że z uwagi na powyższe powód otrzyma dodatek wyrównawczy do kwoty wynagrodzenia otrzymywanej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Stosunek pracy miał być kontynuowany od dnia 8 września 2014 roku w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Nowe wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.850 złotych, dodatek stażowy – 20%, a premia regulaminowa – 25%. Pracodawca zobowiązał się do przyznania i wypłacania dodatku wyrównawczego do dnia uzyskania przez powoda prawa do emerytury, w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym na zlikwidowanym stanowisku głównego inżyniera a przyznanym z dniem przywrócenia do pracy na stanowisku inspektora nadzoru.

Do zadań, obowiązków i kompetencji powoda na nowym stanowisku inspektora nadzoru w wydziale zarządzania pasem drogowym należało: prowadzenie spraw związanych z zajęciem pasa drogowego w celu prowadzenia robót

budowlano-montażowych, w szczególności przekazywanie terenu pod roboty, dokonywanie kontroli zajęcia pasa, odbiór pasa po robotach. Nadto do jego obowiązków należało dokonywanie przeglądów gwarancyjnych wynikających z decyzji administracyjnych, prowadzenie korespondencji z gestorami, których urządzenia umieszczone są w pasie drogowym, prowadzenie spraw związanych z zamknięciem pasa drogowego, kontrolowanie robót rozkopowych, robót prowadzonych bez zezwolenia, niezgodnie z wydanym zezwoleniem, egzekwowanie warunków określonych w zezwoleniach, przestrzegania terminów określonych w decyzji, przygotowanie niezbędnych materiałów do wydania decyzji, koordynowanie odbioru pasa drogowego, kontrola i ustalanie faktów w aspekcie notatek prasowych oraz interwencji, prowadzenie korespondencji związanej z zajęciem pasa drogowego, przeprowadzanie okresowych przeglądów ulic po robotach rozkopowych oraz egzekwowanie właściwego stanu urządzeń znajdujących się na pasie, wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego, wchodzących ze względu na charakter w zakres prac.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ustalił również, że w dniu 4 kwietnia 2016 roku powód zwrócił się do dyrektora (...) wskazując, iż dnia 16 lipca 2016 roku osiągnie wiek emerytalny w związku z czym zawniósł o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 16 lipca 2016 roku. Jednocześnie powód zaznaczył, iż w wypadku niewyrażenia zgody, jego wniosek należy traktować jako wypowiedzenie. W odpowiedzi Dyrektor wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 16 lipca 2016 roku na mocy porozumienia stron. Z dniem 16 lipca 2016 roku stosunek pracy powoda z (...) w B. ustał na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracownika w związku z przejściem na emeryturę.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego.

Na podstawie powyżej ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy w Bydgoszczy uznał roszczenie powoda za niezasadne. Wskazał, iż zgodnie z art. 42 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Ponadto Sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 11 kp, wskazując, iż nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Umowa o pracę charakteryzuje się równością kontrahentów, co oznacza, że żadna ze stron nie może arbitralnie i uznaniowo zmieniać sytuacji prawnej drugiej strony. W celu dokonania istotnej modyfikacji treści umowy o pracę (czyli praw i obowiązków stron) niezbędne jest zawarcie porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenie zmieniające. W ramach wypowiedzenia zmieniającego pracodawca może bowiem dokonać trwałej modyfikacji warunków zatrudnienia, wskutek której następuje pogorszenie sytuacji pracownika. Niemniej jednak nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków – w razie braku zgody pracownika – wymaga natomiast wypowiedzenia zmieniającego (wyr. SN z dnia 2 października 2008r., I PK 73/08, Legalis). Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków zatrudnienia. Nie jest ono natomiast konieczne w razie powierzenia pracownikowi – w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy – innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (wyr. SN z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, OSNP 2013, Nr 15-16, poz. 168).

Sąd a quo podkreślił iż, umowa o pracę stanowi więź prawną o charakterze trwałym, a wraz z upływem czasu może zaistnieć konieczność pogorszenia warunków zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika. Zgodnie z treścią art. 23 ustawy z dnia 23 października 2008 roku o pracownikach samorządowych, w przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego 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 taki 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).

Powyższe uregulowania stanowią – jak wskazał Sąd Rejonowy w Bydgoszczy – iż jedynie w przypadku reorganizacją jednostki związanej z likwidacją stanowiska i niemożnością dalszego zatrudniania możliwe jest jego przeniesienie na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wskazał, iż powód w momencie wręczenia mu pisma pracodawcy o przeniesieniu na inne stanowisko, osiągając wiek 62 lat i 8 miesięcy znajdował się w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 kp oraz art. 24 ust. 1b pkt 7 ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń Społecznych. Jak stanowi art. 43 kp pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy lub stwierdzonej orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Zdaniem Sądu a quo pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy i płacy, gdyż jak była o tym mowa powyżej przeniesienie nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Przepis art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych służy ochronie trwałości stosunku pracy urzędnika samorządowego, gdyż w takiej sytuacji umowy stosunek pracy ulega zazwyczaj rozwiązaniu. W kontekście rozpatrywanej sprawy chodzi jednak jedynie o ocenę korzystności zastosowania tego przepisu w odniesieniu do pracownika szczególnie chronionego w zakresie niekorzystnej zmiany warunków zatrudnienia. W razie przyjęcia, że ochrona szczególna powoda uniemożliwia przeniesienia na podstawie art. 23 ustawy zastosowanie znalazłyby przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Z przepisów art. 10 tej ustawy wynika, że dopuszczalne byłoby wypowiedzenie zmieniające z powodem, któremu przez 6 miesięcy przysługiwałby dodatek wyrównawczy. Jedyną różnicą byłby obowiązek zastosowania art. 38 kp. Z uwagi na to, że przepis ten wymaga jedynie zasięgnięcia niewiążącej pracodawcy opinii można uznać, że zarówno w jednym, jak i drugim wariantcie rozstrzygnięcia wpływu ochrony szczególnej na dopuszczalność jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy jest w zasadzie identyczna.

Na podstawie powyższego Sąd Rejonowy w Bydgoszczy przyjął, że dopuszczalne jest dokonanie przeniesienia urzędnika samorządowego w trybie art. 23 ustawy, który jest objęty szczególną ochroną przedemerytalną. Wraz bowiem z wprowadzeniem nowej organizacji jednostki zlikwidowano zajmowane przez powoda stanowisko (dalsze zatrudnienie powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku stało się niemożliwe). W związku natomiast z obniżeniem wynagrodzenia na nowym stanowisku, pracodawca przez okres 6 miesięcy wypłacał powodowi wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Dlatego też – w ocenie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – pracodawca nie naruszył, wbrew twierdzeniom powoda, przepisu art. 39 kp oraz art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 oraz art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Stąd pozbawione są twierdzenia strony powodowej, iż powód otrzymał wynagrodzenie w zaniżonej wysokości w okresie od grudnia 2013 roku do lipca 2015 roku, co miało także wpływ na obniżenie wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nagrody jubileuszowej oraz odprawy.

Sąd pierwszej instancji wskazał również, że pouczenie zawarte w treści pisma pozwanego z dnia 10 maja 2013 roku zostało zawarte w nim najprawdopodobniej przez nieuwagę pozwanego. Pouczenie to nie ma wpływu na treść oświadczenia woli pozwanego zawartego w piśmie, z którego jasno wynika jego cel. Nadto pouczenie takiej

treści stanowiące wymóg formalny oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy (także wypowiedzenia zmieniającego) nie ma znaczenia dla ważności takiego oświadczenia, bowiem jak zostało to wskazane powyżej ma ona jedynie charakter informacyjny.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy nie podzielił także argumentacji strony powodowej odnośnie braku faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda – zastępcy dyrektora do spraw technicznych i jedynie pozornego podziału jego kompetencji pomiędzy innych pracowników. Ze zgromadzone w sprawie materiału dowodowego wynika wprost (z dokumentów w postaci dotychczasowej i nowej organizacji pozwanego), że do takiej likwidacji stanowiska powoda w rzeczywistości doszło z związku ze zmianami organizacyjnym w (...) w B.. W ramach tych samych zmian, i także z uwagi m.in. na likwidację przedmiotowego stanowiska, pozwany pracodawca dokonał powołania trzech zamiast dotychczasowych dwóch zastępców dyrektora naczelnego pozwanego, którym przydzielił obowiązki zgodnie z własnym uznaniem. Wynikało to określonych potrzeb pracodawcy i ten fakt, nie może być w ocenie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy przedmiotem rozważań pod względem zasadności gospodarczej i organizacyjnej. Ocenie podlegał tylko i wyłącznie fakt, czy do zmian organizacyjnych i w efekcie do likwidacji stanowiska pracy powoda rzeczywiście doszło. Odnosząc się do argumentacji powoda wyrażonej w pozwie, za niewystarczające jest dla uznania pozorności likwidacji stanowiska powoda Sąd a quo uznał okoliczność, że część tych obowiązków wchodziła uprzednio do zakresu obowiązków powoda. Stanowi to bowiem logiczną konsekwencję reorganizacji w jednostce. Pracodawca w celu bardziej racjonalnego wykonania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania mógł zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna. Innymi słowy – jak wskazał Sąd Rejonowy w Bydgoszczy – pracodawca ma pełne prawo prowadzić politykę zatrudnienia w taki sposób, który umożliwi mu racjonalne gospodarowanie. Zdaniem tegoż Sądu strona powodowa nie przedstawiła dowodów dla poparcia twierdzenia o pozorności dokonanej przez pozwanego reorganizacji jednostki prowadzącej m.in. do likwidacji stanowiska powoda. Przedstawiła jedynie analizę dokonanych zmian pod względem przyznanych obowiązków poszczególnym osobom. Sąd podkreślił, iż unormowania zawarte w ustawie stanowią *lex specialis* wobec unormowań kodeksu pracy i mają pierwszeństwo przed unormowaniami ogólnymi. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie w wyższej wysokości niż wynikało to z nowego angażu, tym samym – w ocenie Sądu a quo – działał zgodnie z prawem.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy nie zgodził się również ze stanowiskiem pełnomocnika powoda, jakoby pracodawca likwidując stanowisko pracy powoda i przenosząc go na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, powinien wziąć pod uwagę co dla pracownika jest względniejsze – czy uregulowania zawarte w ustawie o pracownikach samorządowych czy w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak już zostało podniesione powyżej ustawa o pracownikach samorządowych ta stanowi *lex specialis* w stosunku do norm ogólnych, za które uznać także należy ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* przepisy ustawy o pracownikach samorządowych mają pierwszeństwo także przed przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy w Bydgoszczy orzekł w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Wysokość przyznanych pozwanym kosztów zastępstwa procesowego Sąd ten ustalił na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził z tego tytułu na rzecz pozwanego 4.050 złotych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2017 roku w sprawie o sygn. akt VII P 700/16 oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.050 złotych tytułem kosztów procesu (k. 75 akt).

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się pełnomocnik powoda, wobec czego wniósł apelację, w której to zaskarżył ww. wyrok w całości. Rozstrzygnięciu temu zarzucił:

I. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:

a. w drodze reorganizacji pozwanego doszło do likwidacji stanowiska urzędniczego zajmowanego przez powoda do dnia 13 maja 2013 roku i nie było możliwości dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku zastępcy dyrektora pozwanego, podczas gdy zwiększono liczbę zastępców dyrektora z jednego do trzech, zakres kompetencji zastępcy dyrektora do spraw technicznych, którą to funkcję pełnił powód, rozdzielono pomiędzy zastępcę do spraw inwestycji drogowych i transportu, zastępcę do spraw utrzymania infrastruktury oraz zastępcę do spraw ekonomicznych, a cały zakres kompetencji wydzielonego zastępcy do spraw utrzymania infrastruktury mieścił się wcześniej w zakresie kompetencji zastępcy dyrektora do spraw technicznych;

b. oświadczenie pozwanego z dnia 13 maja 2013 roku było przeniesieniem na inne stanowisko, a nie wypowiedzeniem zmieniającym, podczas gdy w oświadczeniu tym zawarto pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy, sam pozwany nie podnosił, aby pouczenie było omyłką, a nie przeprowadzono wykładni oświadczenia woli pozwanego – co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

II. obrazę prawa materialnego, tj.:

a. **art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych**, przez jego nieprawidłową wykładnię, polegającą na przyjęciu, że likwidacja indywidualnego stanowiska urzędniczego per se skutkuje brakiem możliwości zatrudnienia na tym stanowisku urzędniczym;

b. **art. 23 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**, przez ich nieprawidłowe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powodowi należy się dodatek wyrównawczy z uwagi na to, że zmiana stanowiska pracy powoda skutkowałą obniżeniem wynagradzania powoda, ale tylko przez okres sześciu miesięcy, a nie aż do momentu uzyskania przez powoda wieku emerytalnego.

Wobec powyższego pełnomocnik powoda **wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty dochodzonej pozwem wraz z odsetkami oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu pierwszoinstancyjnego zgodnie z żądaniem pozwu, jak również kosztów procesu za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa przez adwokata, według norm przepisanych.**

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wskazał, iż wyrok jest wadliwy, co wynika przede wszystkim z obrazę prawa materialnego. W odniesieniu do przepisu art. 23 ust. 1 powołanej ustawy obraza prawa materialnego przybrała postać nieprawidłowej wykładni poprzez przyjęcie, że likwidacja stanowiska zastępcy dyrektora do spraw technicznych skutkowałą brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powoda na tym stanowisku. Takie rozumienie jest – zdaniem pełnomocnika powoda – nieprawidłowe, albowiem redukuje przepis w ten sposób, że końcowa część staje się zbędna.

W konsekwencji błędna wykładnia ww. przepisu doprowadziła do błędnych ustaleń faktycznych. Otóż wbrew wywiadowi uzasadnienia kwestionowanego wyroku – w ocenie pełnomocnika powoda – na skutek wprowadzenia zarządzenia dyrektora pozwanego nr (...) z dnia 8 maja 2013 roku nie doszło do likwidacji stanowiska powoda, o czym świadczy m.in. porównanie zakresu kompetencji zastępcy dyrektora do spraw technicznych z kompetencjami zastępcy dyrektora do spraw utrzymania infrastruktury. Zestawienie ze sobą zarządzeń dyrektora pozwanego nr (...) z dnia 20 czerwca 2012 roku oraz nr (...) z dnia 8 maja 2013 roku wskazuje jednoznacznie i kategorycznie, że stanowisko urzędnicze zastępcy dyrektora do spraw utrzymania infrastruktury mieści się w całości w ramach stanowiska zastępcy dyrektora do spraw technicznych. Jedyna różnica dotyczy nazwy Wydziału (...), którą to nazwę zmieniono na Wydział (...) (...). Zatem stanowiska zajmowanego przez powoda do dnia 13 maja 2013 roku – zdaniem apelującego – nie zlikwidowano, a jedynie zmniejszono zakres kompetencji i zmieniono nazwę, a co za tym idzie, likwidacja ta miała charakter pozorny. Omówiony powyżej błąd w ustaleniach faktycznych miał wpływ na wynik sprawy, albowiem w

sytuacji gdy, wbrew ocenie przyjętej za podstawę wyroku nie zlikwidowano stanowiska powoda, nie było podstaw do wprowadzenia przyjętej przez pozwanego zmiany stanowiskowej na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy. Wobec tego zachowanie pozwanego było sprzeczne z przepisem art. 23 ust. 1 ustawy to zgodnie z przepisami art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy zachowanie pozwanego jest nieważne, a powód zachował prawo do otrzymania wynagrodzenia w wysokości sprzed dnia 13 maja 2013 roku. Co za tym idzie – zdaniem powoda – pozwany winien zapłacić różnicę między wynagrodzeniem należnym, a wynagrodzeniem wypłaconym.

Zdaniem pełnomocnika powoda w niniejszej sprawie doszło również do obrazy prawa materialnego przez jego nieprawidłowe zastosowanie, co dotyczy przepisów art. 23 ust. 1 i 2 ustawy w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nieprawidłowość zastosowania tych przepisów polega na przyjęciu, że w sytuacji przeniesienia powoda na inne stanowiska urzędnicze w trybie przepisu art. 23 ust. 1 ustawy, skutkującego obniżeniem wynagrodzenia, na mniej niż cztery lata przed osiągnięciem przez powoda wieku emerytalnego, powód zachował prawo do wynagrodzenia w wysokości sprzed dnia 13 maja 2013 roku tylko przez sześć miesięcy, a nie do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Tymczasem – jak wskazał apelujący – przeniesienie urzędnika samorządowego podlega przepisom ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec tego, przepisy te stanowią podstawę do przeniesienia urzędnika samorządowego, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, a więc również do powoda. Toteż – zdaniem pełnomocnika powoda – w przypadku, gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom wobec których może być zastosowane tylko i wyłącznie wypowiedzenie warunków pracy i płacy, przysługuje dodatek wyrównawczy za cały okres, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Dlatego też – jak wskazał – powodowi przysługuje dodatek wyrównawczy, czyli wynagrodzenie w kwocie sprzed dnia 13 maja 2013 roku, za cały okres od dnia 13 maja 2013 roku do dnia osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego, czyli do lipca 2016 roku.

Co więcej, apelujący zarzucił, że błędne są również ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, jakoby oświadczenie pozwanego z dnia

13 maja 2013 roku nie było wypowiedzeniem zmieniającym, ale przeniesieniem urzędnika samorządowego w trybie przepisu art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Jako podstawę tego ustalenia przyjęto, że zawarcie w piśmie z dnia 13 maja 2013 roku pouczenia o odwołaniu do sądu pracy, było omyłką pozwanego. Jednak w tym aspekcie pominięto zupełnie dyrektywy wykładni oświadczeń woli, na które powód wskazał już w pozwie. W tym abstrahowanie od wynikającego z przepisu art. 65 § 1 kc obowiązku tłumaczenia oświadczenia woli tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone. Zatem ustalenie co do tego, że pozwany złożył oświadczenie o przeniesieniu w trybie przepisu art. 23 ust. 1 ustawy, a nie było to wypowiedzenie zmieniające, jest – w jego ocenie – zupełnie dowolne (k. 99 – 105 v. akt).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie oraz o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż apelacja pełnomocnika powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Niezrozumiała dla pozwanego jest próba przekonania Sądu wbrew faktom, że w sprawie mamy do czynienia z wypowiedzeniem zmieniającym, skoro pozwany skorzystał z przewidzianej dla pracowników samorządowych, uregulowanej ustawą szczególnej formy dokonania zmiany stanowiska pracy (k. 127 – 127 v. akt).

Na rozprawie w dniu 7 września 2017 roku pełnomocnicy stron podtrzymali dotychczasowe stanowisko w sprawie. Nadto pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie w ten sposób, że wniósł o wyrównanie wynagrodzenia z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia zmieniającego z dnia 13 maja 2013 roku z uwagi na ochronę przedemerytalną (nagranie audio, k. 135 akt).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się niezasadna – podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie w przedmiocie oddalenia powództwa J. Ś. przeciwko Zarządowi (...)i (...) w B. o wyrównanie wynagrodzenia. Sąd a quo logicznie uzasadnił swoje stanowisko w pisemnych motywach rozstrzygnięcia. Dlatego też, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, które to znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a który został poddany trafnej i logicznej ocenie, nie zachodzi konieczność powtarzania tych ustaleń w postępowaniu odwoławczym (por. wyrok SN z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346). Wobec powyższego ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i uznaje za własne. Również i ocena prawna zaprezentowana przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w uzasadnieniu wyroku, obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi żadnych zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Należy uznać ją za prawidłową. Wobec tego zarzuty apelacyjne zgłoszone co do zawartego w sentencji wyroku rozstrzygnięcia – zdaniem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy – w żaden sposób nie podważają prawidłowości ustaleń faktycznych i merytorycznej zasadności rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Odnosząc się kolejno do zgłoszonych w apelacji zarzutów pełnomocnika powoda wskazać trzeba w pierwszej kolejności, iż nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy przepisów postępowania procesowego, a dokładniej art. 233 § 1 kpc poprzez poczynienie błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że doszło do likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora do spraw technicznych, które dotychczas zajmował powód, a tym samym pominięcie, że przeniesienie powoda na inne stanowisko pracy było nieważne z braku jednej z zasadniczych przesłanek niezbędnych do dokonania ww. czynności, a także poprzez bezpodstawne przyjęcie, że czynność dokonana przez pozwanego w dniu 13 maja 2013 roku stanowiła oświadczenie o przeniesieniu na inne stanowisko pracy, a nie – jak zdaniem pełnomocnika powodowa powinna zostać zakwalifikowana ta czynność – wypowiedzenie zmieniające.

Wbrew twierdzeniom apelującego, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie – dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 kpc. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie przyjmuje się, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których, dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Sąd musi zatem ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też dokonać wyboru tych dowodów, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyr. SA w Poznaniu z 21.10.2009 r., I ACA 604/09, Legalis; wyr. SN z 21.4.2004 r., II UK 314/03, Legalis; wyr. SN z 7.5.2003 r., II UK 258/02, Legalis). Przy czym dla podniesienia skutecznego zarzutu naruszenia cytowanego przepisu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych (w tym przypadku dopuszczenia się błędu w ustaleniu stanu faktycznego), które w przekonaniu skarżącego nie odpowiadają rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, Legalis). Zważyć należy, że dla podważenia dokonanej przez Sąd I Instancji oceny dowodów oraz poczynionych w oparciu o nią ustaleń nie jest wystarczające wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków, co do okoliczności faktycznych danej sprawy. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby

w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego zgłoszony przez pełnomocnika powoda zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc nie jest trafny. Nie wykazał on bowiem błędów logicznego rozumowania Sądu I instancji, które prowadzą do wniosków odmiennych niż przedstawione przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Nie jest wystarczające samo przekonanie apelującego o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Skarżący nie przedstawił jakichkolwiek merytorycznych argumentów, które podważałyby prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy ustaleń jak i zaskarżonego rozstrzygnięcia. Skarżący usiłuje wprawdzie formułować swoje zastrzeżenia w sposób mu odpowiadający, niemniej jednak jedynie pozornie.

Natomiast zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać li tylko na przedstawieniu własnych, zadowalających dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego w oderwaniu od całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Do tego natomiast, w ocenie Sądu Okręgowego, sprowadza się wywód apelacji. Dlatego też, należy traktować go wyłącznie jako polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi. Dokonana bowiem przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym we wskazanym przepisie. Co więcej, Sąd ten swoje stanowisko w sposób obszerny uzasadnił, ocenił poszczególne dowody, a z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wyprowadził prawidłowe wnioski. Przyjął bowiem, że likwidacja zajmowanego przez powoda przed dniem 13 maja 2013 roku stanowiska zastępcy dyrektora do spraw technicznych miała charakter rzeczywisty i wynikała ze zmian struktury organizacyjnej pozwanego zakładu. Zdaniem Sądu a quo pracodawca w celu bardziej racjonalnego wykonania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania mógł zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań, tworząc w tym celu nowe, aczkolwiek zakresowo odmienne od dotychczasowych obowiązków powoda stanowiska zastępców dyrektora. Nie sposób zatem uznać – jak wywodzi to pełnomocnik powoda – jakoby brak było zasadniczej przesłanki w postaci braku likwidacji stanowiska pracy powoda, umożliwiającej skorzystanie z instytucji przeniesienia pracownika samorządowego, którym był powód, na inne stanowisko pracy. Brak jest również podstaw do uznania, że podstawą przeniesienia powoda na inne stanowisko pracy stanowiło wypowiedzenie zmieniające złożone mu przez pozwanego w dniu 13 maja 2013 roku. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy zasadnie przyjął, że podstawą powyższej czynności było oświadczenie dyrektora pozwanego zakładu o przeniesieniu powoda na inne stanowisko pracy, złożone w trybie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Sąd I instancji poddał słusznej ocenie treść zawartego w tym piśmie pouczenia, uznając, że miało ono charakter wyłącznie informacyjny. Odmienne stanowisko prezentowane przez pełnomocnika powoda w apelacji stanowi – w ocenie Sądu Okręgowego – jedynie wyraz przyjętej linii obrony zmierzającej jedynie do uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, które w konfrontacji z materiałem dowodowym przedmiotowej sprawy nie mogło odnieść zamierzonego skutku.

Za chybiony Sąd Okręgowy uznał także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy **przepisów prawa materialnego, a mianowicie**

art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przez jego nieprawidłową wykładnię, polegającą na przyjęciu, że likwidacja indywidualnego stanowiska urzędniczego per se skutkuje brakiem możliwości zatrudnienia na tym stanowisku urzędniczym.

Zważyć trzeba, iż zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 902) w przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego 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.

Na kanwie powołanego przepisu zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że aby mogło nastąpić przeniesienie pracownika samorządowego w trybie przewidzianym w niniejszym artykule, muszą być spełnione dwie istotne przesłanki. Po pierwsze, musi nastąpić likwidacja stanowiska zajmowanego dotychczas przez

pracownika. Po drugie, stanowisko, na które jest przenoszony, powinno odpowiadać jego kwalifikacjom. Warunkiem niezbędnym nie jest natomiast wola pracownika, gdyż przeniesienie nie jest uzależnione od jego decyzji.

Przepis ten reguluje wyjątkowe na gruncie prawa pracy uprawnienie pracodawcy do jednostronnej zmiany na stałe rodzaju wykonywanej pracy bez zgody pracownika. W istocie należy postrzegać je jako przywilej pracowniczy, dlatego że może ono być wykorzystane jedynie w sytuacji reorganizacji danej jednostki polegającej na likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, która oznacza brak możliwości dalszego zatrudnienia urzędnika na tym stanowisku. W orzecznictwie przyjmuje się, że przez reorganizację urzędu, o której mowa w tym przepisie, należy rozumieć zmianę organizacji urzędu, dokonaną w takim samym trybie jak przy ustalaniu jego struktury (wyr. SN z 14 stycznia 2008 r. II PK 107/07, MPP 2009 nr 5, s. 277). Sama reorganizacja nie upoważnia jednak do zastosowania instytucji przeniesienia służbowego, jeśli nie towarzyszy jej likwidacja zajmowanego przez pracownika stanowiska. Przy czym, jak stwierdził SN w wyroku z 20 stycznia 2015 roku (wyr. SN, I PK 149/14, Legalis), likwidacja 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. Ma ono charakter wewnętrzny, a jego skutkiem jest zmiana stanowiska oraz – będąca jej konsekwencją – zmiana wynagrodzenia za pracę (J. Stelina, Komentarz do art. 12 ustawy o pracownikach samorządowych [w:] red. J. Stępień, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Warszawa 2016). Tak więc, dopuszczalność stałej zmiany pracy i to bez zgody pracownika nie wynika tu ze wzmożonej dyspozycyjności pracowniczej, ale jest podyktowana ochroną interesów urzędnika samorządowego. W miejsce bowiem rozwiązania stosunku pracy, które byłoby uzasadnione faktem reorganizacji, możliwe jest powierzenie pracownikowi innej pracy.

Zauważyć również trzeba, iż na podstawie art. 23 powołanej ustawy urzędnik nie może być przeniesiony na dowolne stanowisko urzędnicze, a tylko na stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom. W większości przypadków stanowiska usytuowane znacząco niżej w hierarchii i znacznie niżej zaszeregowane nie odpowiadają kwalifikacjom pracownika. W wyniku przeniesienia może jednak dojść do objęcia przez urzędnika stanowiska niżej zaszeregowanego i niżej usytuowanego w hierarchii stanowisk, ponieważ komentowany przepis nie gwarantuje pracownikowi zatrudnienia w na tych samych warunkach i w tym samym charakterze (A. Dubowik, Komentarz do art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych [w:] red. K. Baran, Prawo urzędnicze. Komentarz, Warszawa 2014). Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko zaprezentowane w judykaturze na kanwie powyższych rozważań, że z art. 23 ust. 1 cytowanej ustawy **nie wynika obowiązek przeniesienia pracownika na stanowisko hierarchicznie równe zajmowanemu dotychczas, szczególne znaczenie ma to w przypadku pracowników zajmujących kierownicze stanowiska, których ilość jest ograniczona i co do zasady nie można dowolnie tworzyć kolejnych stanowisk, bez zmian organizacyjnych w danej jednostce samorządowej**. Celem tej regulacji nie jest bowiem ochrona uprawnień pracownika ukształtowanych w umowie o pracę, w tym utrzymanie jego dotychczasowych warunków pracy i płacy w stanie niezmienionym, ale zapewnienie pracownikowi kontynuacji stosunku pracy, nawet na gorszych warunkach. Zresztą pracownicy samorządowi są chronieni przed negatywnymi konsekwencjami zmiany stanowiska pracy gwarancją w postaci utrzymania dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy (wyr. SN z dnia 12 kwietnia 2017r., I PK 346/16, lex).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu a quo w kwestii rzeczywistego istnienia w zakładzie pozwanego zmian organizacyjnych w 2013 roku. Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w sprawie do dnia 13 maja 2013 roku powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie na stanowisku zastępcy dyrektora ds. technicznych, a następnie – na mocy zarządzenia dyrektora z dnia 8 maja 2013 roku – stanowisko to zostało zlikwidowane, a w jego miejsce utworzono trzy nowe stanowiska zastępców dyrektora: do spraw inwestycji drogowych i transportu, do spraw utrzymania infrastruktury oraz do spraw ekonomicznych. Obowiązki dotychczas wykonywane przez powoda na ww. stanowisku zostały rozdzielone między zastępcę dyrektora do spraw inwestycji drogowych i transportu oraz zastępcę dyrektora do spraw utrzymania infrastruktury. Tak więc, zgodnie z powyższym, po dniu 8 maja 2013 roku stanowisko dotychczas zajmowane przez powoda przestało istnieć. Na skutek powyższych zmian nastąpiła również zmiana regulaminu zakładu, w tym także w zakresie wynagradzania. Dlatego też, nie sposób uznać – jak to wywodzi

pełnomocnik powoda – aby zmiany organizacyjne miały charakter pozorny, a ich celem było obniżenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę. Miały one charakter rzeczywisty i w żaden sposób nie zmierzały do pozbawienia powoda dotychczas zajmowanego stanowiska.

Wobec tego, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, iż w wyniku reorganizacji zakładu nie było możliwości zatrudnienia powoda na dotychczasowym na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw technicznych, albowiem stanowisko to uległo likwidacji. Reorganizacja struktury (...) w B. wymusiła na pracodawcy decyzję o powierzeniu powodowi czynności na innym stanowisku. Pozwany dokonując wyboru nowego miejsca pracy powoda wziął przy tym pod uwagę jego wykształcenie (inżynier budownictwa drogowego). Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że takie postępowanie było racjonalne i optymalne. Sam fakt, iż pracownik nie był zadowolony ze zmiany warunków zatrudnienia, nie może mieć wpływu na ocenę skuteczności podjętej przez pracodawcę decyzji. Trudno zatem wnioskować – jak czyni to apelujący – iż przeniesienie powoda na inne stanowisko pracy było nieważne, skoro zostały spełnione niezbędne ku temu przesłanki. Wręcz przeciwnie czynność ta – pomimo, że prowadziła w istocie do degradacji stanowiskowej powoda i wiązała się ze zmniejszeniem należnego mu wynagrodzenia za pracę – jest ważna, bowiem wynika z potrzeb zakładu, które pojawiły się celem dostosowania dotychczasowej działalności zakładu do zmian jego struktury organizacyjnej i tym samym zapewnienia pracownikom dalszego zatrudnienia.

Chybiony okazał się również zarzut pełnomocnika powoda w zakresie dotyczącym postawy prawnej zmiany zajmowanego przez powoda stanowiska. Powód wywodził, zarówno w pozwie, jak i apelacji, że zmiana ta nastąpiła w drodze wypowiedzenia zmieniającego, nie zaś w oparciu o przeniesienie pracownika na inne stanowisko pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, takie stanowisko pozostaje – co wskazano już we wcześniejszej części uzasadnienia – sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, z którego jasno wynika, że podstawą zmiany stanowiska pracy powoda stanowiło oświadczenie pozwanego o przeniesieniu powoda na inne stanowisko pracy, wydane w oparciu o przepis art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych.

Podkreślenia wymaga to, że w myśl art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, co oznacza, że przesłanką stosowania przepisów Kodeksu pracy do stosunków pracy pracowników samorządowych jest brak uregulowania danej kwestii w pragmatyce służbowej. Przepis

art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, obejmujący pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, do umownego stosunku pracy wprowadza regulację stosowaną powszechnie w pragmatykach służbowych w odniesieniu do stosunków pracy na podstawie mianowania. Brak wypowiedzenia zmieniającego w większości pragmatyk urzędniczych rekompensują przepisy traktujące o „przeniesieniu”, „delegowaniu” czy „skierowaniu” mianowanego pracownika do wykonywania pracy na innym stanowisku w tej samej lub innej jednostce organizacyjnej. Takie „przeniesienie”, „delegowanie” czy „skierowanie” stanowi samodzielną konstrukcją prawną uregulowaną w danym przepisie, odmienną od unormowanego w Kodeksie pracy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (wyr. SN z dnia 7 stycznia 2007 r., II PK 163/09, wyr. SN z dnia 12 marca 2010 r., II PK 276/09, wyr. SN z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 81/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 92; wyr. SN z dnia 6 września 2005 r., I PK 52/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 204). W konsekwencji przeniesienie na inne stanowisko pracy, uregulowane w treści art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych należy kwalifikować jako specyficzną instytucję prawa urzędniczego, które zawiera odmienne od kodeksowych regulacje zwiększające dyspozycyjność szczególnej kategorii pracowników. Możliwość jednostronnej zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy jest z pewnością jedną z ważniejszych cech prawa urzędniczego (wyr. SN z dnia 28 października 2014r., I PK 52/14, *legalis*). Uprawniony jest zatem wniosek, że w umownym stosunku pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym wyłączona została możliwość jego modyfikacji w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wobec tego przeniesienie pracownika na inne stanowisko służbowe, o którym stanowi art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest samodzielną konstrukcją prawną uregulowaną w tym przepisie, odmienną od unormowanego w kodeksie pracy wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (wyr. SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 310/09, *legalis*).

Tak więc, zmiana warunków pracy i płacy pracownika samorządowego uregulowana została w sposób kompleksowy w ustawie o pracownikach samorządowych. Wobec tego na zasadzie reguły kolizyjnej *lex specialis derogat legi generali* przepisy kodeksu pracy nie znajdują w tym przypadku zastosowania. Przeniesienie uregulowane w art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych **jest wobec tego szczególnym, odrębnym od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, sposobem zmiany treści stosunku pracy, wyczerpująco uregulowanym w tej ustawie. W rezultacie nie ma podstaw do uzupełniającego, odpowiedniego stosowania w tym zakresie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy**, w tym art. 38 i 42 (wyr. SN z dnia 16 kwietnia 2015 r., I PK 217/14, legalis).

W kontekście powyższych rozważań, bezzasadny pozostaje zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy **art. 23 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**, przez ich nieprawidłowe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powodowi należy się dodatek wyrównawczy z uwagi na to, że zmiana stanowiska pracy powoła skutkowałą obniżeniem wynagradzania powoda, ale tylko przez okres sześciu miesięcy, a nie aż do momentu uzyskania przez powoda wieku emerytalnego. W niniejszej sprawie nie ma bowiem zastosowania regulacja przewidziana w powołanej przez pełnomocnika powoda ustawie o zwolnieniach grupowych, albowiem ustawa o pracownikach samorządowych tworzy swoistą, samodzielną regulację w zakresie ochrony pracowników.

Powód na skutek reorganizacji w (...) został przeniesiony ze stanowiska zastępcy dyrektora ds. technicznych na stanowisko głównego inżyniera, co wiązało się z obniżeniem należnego mu wynagrodzenia za pracę. Dlatego też, w tej sytuacji zaktualizowało się uprawnienie przewidziane w treści art. 23 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, a dokładniej możliwość żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości, tj. w wysokości właściwej dla uprzednio zajmowanego stanowiska zastępcy dyrektora ds. technicznych przez okres sześciu kolejnych miesięcy. Takie też wynagrodzenie zostało powodowi wypłacone przez pozwanego w okresie od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 30 listopada 2013 roku, czego z resztą żadna ze stron nie kwestionowała. Tak więc – zdaniem Sądu Okręgowego – przewidziane w ustawie roszczenie powoda o wypłatę należnego mu dodatku wyrównawczego zostało w pełni zaspokojone. Natomiast domaganie się przyznania dodatku wyrównawczego ponad 6 – miesięczny okres z uwagi na pozostawanie powoda w okresie ochrony przedemerytalnej – w tym przypadku do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego – nie znajduje zdaniem Sądu Okręgowego żadnych podstaw prawnych, chociażby ze względu, że w niniejszym przypadku nie doszło do wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Fakt pozostawiania przez pracownika w okresie przedemerytalnym nie ma w tym przypadku większego znaczenia. Przeniesienie pracownika na inne stanowisko na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych nie podlega bowiem ograniczeniom wynikającym z pozakodeksowych przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, w tym także ustawy o zwolnieniach grupowych. Z publicznego charakteru zatrudnienia urzędniczego wynikać musi zasadność jego większej dyspozycyjności i niemożliwość przedkładania ochrony jego zatrudnienia nad ważne potrzeby publiczne i społeczne (wyr. SN z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 161/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 7). Pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym – jak miało to miejsce w przypadku powoda – można przenieść na inne, odpowiadające jego kwalifikacjom, stanowisko także wtedy, gdy ze względu na pełnione funkcje w związku zawodowym podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (wyr. SN z dnia 12 kwietnia 2017 r., I PK 346/16, legalis). Dlatego też, zgodnie z powyższym powód nie jest uprawniony do ubiegania się o wypłatę świadczeń wynikających z ochrony przedemerytalnej na podstawie powołanych przepisów, albowiem nie znajdują one w przedmiotowej sprawie zastosowania.

Reasumując, rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy zawarte w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 roku w sprawie o sygn. akt VII P 700/16 jest słuszne i odpowiada prawu. Wobec tego, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do jego weryfikacji w kształcie żądanym przez pełnomocnika powoda.

Mając powyższe na względzie, na zasadzie art. 385 kpc apelację jako bezzasadną należało oddalić.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W myśl art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Natomiast art. 98 § 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Uszczegółowienie tej normy stanowi zaś przepis § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji, opłaty stanowiące podstawę zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2 – 4. W myśl § 2 pkt 6 rozporządzenia stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego przy wartości przedmiotu zaskarżenia wynoszącej 59.329 złotych wynosi 5.400 złotych. Z kolei w myśl § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Zgodnie z brzmieniem § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym – 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny – 75% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 złotych.

Skoro zatem apelacja powoda została w całości oddalona, jako strona przegrywająca spór jest on zobowiązany do zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego poniesionych przez pozwanego. Wysokość tych kosztów – w myśl cytowanych wyżej przepisów – wynosi 2.025 złotych ($5.400 \text{ zł} \times \frac{1}{2} \times \frac{3}{4}$).

Wobec powyższego, na zasadzie art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc w zw. z § 15 w zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia, Sąd orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.