

Sygn. akt V Pa 34/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Romuald Kompanowski
Sędziowie:	SSR del. Renata Kubiak (spr.) SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2017r. w Kaliszu

apelacji pozwanego Urzędu Miejskiego w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2017 r. sygn. akt IV P 247/16

w sprawie z powództwa **I. D.**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w K.**

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. zmienia pkt. 1 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy

II. zmienia pkt. 3 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że:

1. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

2. nie obciąża powódki kosztami sądowymi i zwraca jej kwotę 3696 zł uiszczoną tytułem opłaty sądowej od pozwu

III. umarza postępowanie apelacyjne w pozostałym zakresie

IV. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą

V. zwraca pozwanemu kwotę 3666 zł uiszczoną tytułem opłaty sądowej od apelacji

SSR del. Renata Kubiak (spr.) SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 października 2016 r. I. D. wystąpiła przeciwko Urzędowi Miejskiemu w K. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Nadto wniosła o nałożenie na pozwanego w wyroku obowiązku dalszego zatrudniania jej na obecnym stanowisku do czasu prawomocnego zakończenia sprawy i obciążenie pozwanego kosztami procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że pismem z dnia 14 października 2016 r. pozwany dokonał przeniesienia jej na inne stanowisko służbowe w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Powódka oświadczyła, iż jej stanowisko w rzeczywistości nie uległo likwidacji, a pozwany dokonał przeniesienia niezgodnie z jej kwalifikacjami. Podniosła również, iż jest pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną, wynikającą z art. 39 kp.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 grudnia 2016 r. (data wpływu) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Pozwany wskazał, że zarządzeniem Nr (...) Prezydenta Miasta K. z dnia 16 kwietnia 2015 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w K. została zlikwidowana Kancelaria Prezydenta Miasta K., co uzasadniało przeniesienie powódki na inne stanowisko służbowe. Zaprzeczył, jakoby to stanowisko nie odpowiadało kwalifikacjom powódki. Podniósł, że powódka posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne, zaś doświadczenie zawodowe zdobyte na stanowiskach zajmowanych w Urzędzie są odpowiednie dla stanowiska Głównego Specjalisty w Wydziale Gospodarowania Mieniem. Tym bardziej, że zadania o podobnym charakterze wykonywała na poprzednich stanowiskach pracy. Pozwany wskazał również, iż w przypadku pracowników samorządowych art. 39 kp nie ma zastosowania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 maja 2017 roku Sąd Rejonowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu w punkcie 1 przywrócił powódce poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanym Urzędzie Miejskim w K. obowiązujące przed dniem 14 października 2016 roku, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie i w punkcie 3 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.416,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Przedstawione rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł o następujące ustalenia:

Powódka urodziła się (...) Ukończyła studia magisterskie na Akademii (...) we W. na (...) – kierunek (...), gdzie uzyskała tytuł magistra ekonomii oraz studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) na Wydziale (...), na kierunku (...). Zna język rosyjski i język niemiecki na poziomie dobrym. Ukończyła liczne kursy, szkolenia i staże.

Powódka jest zatrudniona w Urzędzie Miejskim w K. od dnia 10 grudnia 1987 r., początkowo na stanowisku starszego inspektora miejskiego ds. kontroli i organizacji, następnie od dnia 01 września 1990 r. do dnia 14 listopada 1999 r. na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), a w okresie od dnia 15 listopada 1999 r. do dnia 14 listopada 2003 r. na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Na mocy porozumienia z dnia 14 listopada 2003 r. powierzono powódce stanowisko Kierownika Biura ds. Promocji i Współpracy Międzynarodowej w Kancelarii (...). Zaś od lutego 2010 r. do kwietnia 2015 r. pełniła również obowiązki Dyrektora Kancelarii Prezydenta Miasta.

Kancelaria Prezydenta realizowała w szczególności zadania: w zakresie promocji i współpracy zagranicznej, w tym prowadzenia spraw związanych z promocją miasta w kraju i za granicą na rzecz nowych kontaktów kulturalnych oraz dla rozwoju turystyki przyjazdowej, prowadzenia działań na rzecz integracji europejskiej, współpracy z instytucjami pozarządowymi działającymi na rzecz promocji miasta oraz integracji europejskiej, organizacji pobytu delegacji zagranicznych w K. oraz wyjazdów władz miasta za granicę; w zakresie upowszechniania i przekazywania środkom masowego przekazu informacji; w zakresie obsługi organizacyjnej Prezydentów, wiceprezydentów i współdziałania z Radą Miejską, a także w zakresie prowadzenia (...), a zwłaszcza promowania miasta, bazy turystycznej i atrakcji turystycznych K. oraz prowadzenia kasy (...).

Powódka na stanowisku Kierownika Biura ds. Promocji i Współpracy Międzynarodowej w Kancelarii (...) otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 6.160 zł;

Powódka wywiązywała się ze swoich obowiązków służbowych sumiennie i z należytą starannością. Była wysoko oceniana przez swoich przełożonych i współpracowników. Należała do organizacji samorządowych i pozasamorządowych oraz pełniła w nich ważne funkcje. Często otrzymywała podziękowania i pochwały w związku z organizowanymi przedsięwzięciami. Osiągała sukcesy w zakresie promocji miasta w kraju i za granicą. Była współtwórcą Fundacji (...) tej fundacji. Była również członkiem rady nadzorczej (...) Agencji (...) w K., pełnomocnikiem ds. (...) w Urzędzie Miejskim w K., koordynatorem ds. opracowania Strategii (...) Miasta K. na lata 2004-2010, koordynatorem Urzędu Miejskiego w zakresie realizacji międzynarodowego projektu z Programu UE Kultura p.n. Wyprawa po B. w latach 2008-2011. Współorganizowała obchody 1850-lecia istnienia K.. Powódka została powołana przez Marszałka Województwa (...) do Zespołu (...) dot. Modernizacji i Promocji (...), jako flagowego produktu turystycznego województwa. Przyczyniła się do wprowadzenia Miasta K. do grupy markowych produktów turystycznych (...) i umieszczenia miasta na (...). Na skutek działań powódki projekt „K. na weekend” wygrał na etapie regionalnym konkurs na najlepszy projekt turystyczny w Polsce w 2013 r., a na szczeblu krajowym otrzymał Certyfikat Polskiej Organizacji Turystycznej. Powódka aktywnie uczestniczyła również w tworzeniu najlepszego w regionie (...) oraz w spotkaniach mających na celu tworzenie strategii rozwoju miasta. Była inicjatorką i twórcą K. Festiwalu Smaków. Zajmowała się promocją miasta poprzez sport, przygotowywała umowy ze sportowcami. Wiele przedsięwzięć było realizowanych wspólnie z Wydziałem (...).

Od 23 marca 2015 r. powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim. Przebywała na nim w dalszym ciągu w dacie zamknięcia rozprawy.

Zarządzeniem Nr (...) Prezydenta Miasta K. z dnia 16 kwietnia 2015 r. Kancelaria Prezydenta Miasta K. została zlikwidowana. W to miejsce utworzono Biuro ds. (...) oraz stanowisko pracy ds. współpracy międzynarodowej, które przejęły czynności realizowane w kancelarii. Do zakresu działania Biura przekazano promocję miasta, upowszechnianie i przekazywanie środkom masowego przekazu informacji oraz zapewnienie obsługi organizacyjnej Prezydenta i Wiceprezydentów, a w szczególności prowadzenie spraw związanych w promocją miasta w kraju i poza jego granicami na rzecz nowych kontaktów kulturalnych oraz dla rozwoju turystyki przyjazdowej, współpraca z instytucjami pozarządowymi, działającymi na rzecz promocji miasta, promowanie bazy turystycznej K., przygotowywanie spotkań i narad Prezydenta, w tym z osobistościami życia publicznego i delegacjami zagranicznymi. Zaś stanowisko pracy ds. współpracy międzynarodowej miało za zadanie prowadzić działania związane z kreowaniem i koordynacją współpracy zagranicznej miasta, w tym koordynowanie współpracy zagranicznej realizowanej przez poszczególne komórki organizacyjne, rozwijanie współpracy z miastami zaprzyjaźnionymi i nawiązywanie nowych kontaktów, organizacji pobytu delegacji zagranicznych w K. oraz organizowanie zagranicznych wyjazdów oficjalnych delegacji z udziałem władz K..

Pismem z dnia 27 października 2015 r. Dyrektor Ośrodka (...) w K. zwrócił się do Prezydenta Miasta K. o rozważenie możliwości przeniesienia powódki na stanowisko starszego specjalisty w dziale organizacji imprez, promocji i administracji.

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 01 sierpnia 2016 r. zlikwidowano Biuro ds. (...) i utworzono Biuro (...). W wyniku tej reorganizacji zadania z zakresu promocji miasta i turystyki zostały przekazane do Wydziału (...). Do zadań Biura należą zadania w zakresie upowszechniania i przekazywania środkom masowego przekazu informacji, prowadzenie korespondencji okolicznościowej i przygotowywanie wystąpień Prezydenta oraz zbieranie i opracowywanie informacji oraz sporządzanie sprawozdania zbiorczego z realizacji uchwał i działalności międzysesyjnej Prezydenta.

Stanowisko pracy ds. współpracy międzynarodowej istnieje nadal.

Powódka podejmowała wielokrotnie próby wyjaśnienia z Prezydentem Miasta swojej pozycji zawodowej w Urzędzie Miejskim.

W dniu 29 sierpnia 2016 r. Prezydent Miasta K. ogłosił nabór na stanowisko Naczelnika Wydziału (...). Jako niezbędne wymagania związane ze stanowiskiem wskazano: obywatelstwo polskie, pełna zdolność do czynności

prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych, brak skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwa ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, posiadanie nieposzlakowanej opinii, wykształcenie wyższe na kierunku prawo, administracja, zarządzanie kulturą lub w obszarze nauk humanistycznych i nauk społecznych, minimum 5 lat stażu ogółem, w tym co najmniej 3 letni staż pracy lub wykonywanie przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymaganiami na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Jako wymagania dodatkowe pracodawca podał: studia podyplomowe z zakresu nauk humanistycznych lub kulturoznawstwa, doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w administracji publicznej, doświadczenie w zakresie współpracy z podmiotami działającymi w obszarze kultury, sportu i turystyki, wiedza z zakresu nauk humanistycznych i społecznych, znajomość języków obcych oraz znajomość przepisów związanych z funkcjonowaniem samorządu gminnego i zadaniami realizowanym przez Wydział oraz przepisów z zakresu działalności kulturalnej, kultury fizycznej, turystyki, administracji samorządowej oraz finansów publicznych. W ogłoszeniu określono również oczekiwane predyspozycje osobowościowe.

Do zadań Naczelnika Wydziału (...) należy przede wszystkim kierowanie pracą oraz nadzór nad realizacją zadań należących do Wydziału w zakresie rozwoju i życia kulturalnego K., ochrony i opieki nad zabytkami, rozwoju kultury fizycznej, sportu i turystyki, nadzoru nad jednostkami organizacyjnymi miasta podległymi Wydziałowi oraz nad stowarzyszeniami sportowymi i klubami sportowymi, organizacji imprez masowych oraz promocji Miasta K. i prowadzenia (...).

Pismem z dnia 07 października 2016 r. powódka wystąpiła do pracodawcy z propozycją zatrudnienia jej na stanowisku Naczelnika Wydziału (...).

Pozwany pismem z dnia 14 października 2016 r., wręczonym powódce w dniu 17 października 2016 r. dokonał przeniesienia powódki na stanowisko Głównego Specjalisty w Wydziale Gospodarowania Mieniem, w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne wprowadzone w Urzędzie zarządzeniem Prezydenta Miasta K. Nr (...) z dnia 16 kwietnia 2015 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w K., a polegającymi na likwidacji Kancelarii Prezydenta Miasta w Urzędzie Miejskim w K.. Przeniesienie nastąpiło z dniem 17 października 2016 r. Jednocześnie pracodawca przyznał powódce wynagrodzenie w kwocie 4.300 zł powiększone o dodatek za wieloletnią pracę w wysokość 20% wynagrodzenia zasadniczego po upływie 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym została przeniesiona.

W piśmie z dnia 21 października 2016 r. powódka wskazała, iż przeniesienie nastąpiło wbrew treści art. 39 kp, nadto nowe stanowisko nie odpowiada jej kwalifikacjom.

Do zakresu czynności powódki na stanowisku ds. gospodarowania nieruchomościami Miasta K., na które powódka została przeniesiona, należy przede wszystkim prowadzenie całokształtu spraw związanych z wykonywaniem prawa pierwokupu nieruchomości. Powódka nie otrzymała nowego zakresu czynności wraz z przeniesieniem.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przedłożonych dokumentów, których wiarygodność i rzetelność sporządzenia nie budziła jego wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony, zeznań świadków słuchanych w sprawie oraz zeznań powódki I. D..

Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania powódki oceniając je jako przekonujące, spontaniczne, szczegółowe, logiczne i spójne. Zeznania świadków były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Nadto nie zostały zakwestionowane przez stronę przeciwną (art. 230 kpc w zw. z art. 13§2 kpc). Sąd ten oparł się na nich w zakresie, jaki był niezbędny dla rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy.

W ocenie Sądu I instancji skuteczne kwestionowanie dokonanego przeniesienia może być dokonane jedynie poprzez przyznanie przesłanek wymienionych w art. 23 ust. 1 ustawy. Przy czym regulacja ta stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w

drodze jednostronnej czynności, nie wymagającej zastosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 kp (por. wyrok SN z dnia 07 października 2014 r., I PK 36/14, Legalis).

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 (por. wyrok SN z dnia 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 dnia 20 stycznia 2015 r. (I PK 149/14, Legalis nr 1186820), 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.

Sąd Rejonowy uznał, że w Kancelarii Prezydenta powódka zajmowała się działalnością w zakresie promocji miasta i współpracy zagranicznej, w zakresie upowszechniania i przekazywania środkom masowego przekazu informacji, w zakresie obsługi organizacyjnej Prezydentów, wiceprezydentów i współdziałania z Radą Miejską, a także w zakresie prowadzenia (...). Zarządzeniem Nr (...) Prezydenta Miasta K. z dnia 16 kwietnia 2015 r. Kancelaria została zlikwidowana. W to miejsce utworzono Biuro ds. (...) oraz stanowisko pracy ds. współpracy międzynarodowej, które przejęły czynności realizowane w kancelarii. Zarządzeniem Nr (...) z dnia 01 sierpnia 2016 r. zlikwidowano Biuro ds. (...) i utworzono Biuro (...). W wyniku tej reorganizacji zadania z zakresu promocji miasta i turystyki zostały przekazane do Wydziału (...). Stanowisko pracy ds. współpracy międzynarodowej istnieje nadal. Tym samym należało przyjąć, iż likwidacja stanowiska powódki była pozorna, gdyż w jego miejsce utworzono stanowiska o innej nazwie lecz w zakresie kompetencji bardzo zbliżone do zlikwidowanego.

Zdaniem Sądu I instancji w wyniku reorganizacji powódka została przeniesiona na stanowisko głównego specjalisty w Wydziale Gospodarowania Mieniem. Do zadań tego wydziału należy przede wszystkim gospodarowanie nieruchomościami miejskimi. Urzędnik nie może być przeniesiony na dowolne stanowisko urzędnicze, a tylko na stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że przez kwalifikacje pracownika, o jakich mowa w art. 23 powołanej regulacji należy rozumieć udokumentowane wykształcenie oraz umiejętności zdobyte dzięki doświadczeniu zawodowemu (por. Z. Stawoniak: Pracownicy urzędów państwowych bez mianowania, Prawo Pracy z 1995 r. Nr 1, str. 16). Chodzi tu zatem o stanowisko, na którym pracownik może podjąć pracę ze względu na posiadane kwalifikacje. Zaś podstawowym kryterium brany pod uwagę przy ocenie zasadności decyzji pracodawcy jest zgodność kwalifikacji wymaganych na nowym stanowisku z kwalifikacjami wymaganymi na stanowisku likwidowanym. Na obu stanowiskach wymagane jest wykształcenie wyższe, przy czym na stanowisku głównego specjalisty 4 lata, a na stanowisku poprzednio zajmowanym przez powódkę 5 lat. Jednakże rodzaju i wagi zadań sprawowanych przez powódkę na zlikwidowanym stanowisku i nałożonych na nią nowym zakresem obowiązku nie można uznać za podobne, co wynika wprost z przedłożonych przez strony dokumentów, ich przedmiot merytoryczny jest zdecydowanie odmienny. Powódka jest z wykształcenia ekonomistką, ale nigdy nie zajmowała się zarządzaniem nieruchomościami, nie ma w tym kierunku żadnego doświadczenia. Zaś na zajmowanym poprzednio stanowisku wykonywała przede wszystkim zadania związane z promocją miasta i współpracą międzynarodową. Podnosiła swoje kwalifikacje w tym kierunku i ukończyła studia podyplomowe z zakresu integracji europejskiej. Jej projekty cieszyły się szerokim zainteresowaniem i zdobywały nagrody. W dniu 29 sierpnia 2016 r. Prezydent Miasta K. ogłosił nabór na stanowisko Naczelnika Wydziału (...). Pismem z dnia 07 października 2016 r. powódka zgłosiła Prezydentowi Miasta swoją kandydaturę. Jej kwalifikacje zostały uznane za niewystarczające mimo, iż spełniała wskazane w ogłoszeniu o naborze kryteria, co wykazała w toku procesu. Jej doświadczenie zawodowe, zwłaszcza w zakresie zadań na rzecz rozwoju życia kulturalnego w K., rozwoju kultury fizycznej, sportu i turystyki, organizacji imprez masowych, prowadzenia (...) i promocji miasta jednoznacznie to potwierdza.

Według Sądu I instancji zgodnie z treścią art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Zaś w myśl art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powszechny wiek emerytalny w Polsce tradycyjnie wynosił 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Fundamentalna

zmiana została wprowadzona ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r. poz. 637). Nowelizacja weszła w życie dnia 01 stycznia 2013 r. Jej zasadniczym celem było zrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet do 67 lat. Wiek emerytalny jest stopniowo podnoszony o 1 miesiąc według kryterium daty urodzenia. Nowe regulacje obejmują kobiety urodzone od dnia 01 stycznia 1953 r. oraz mężczyzn urodzonych od dnia 01 stycznia 1948 r. Zmiana powszechnego wieku emerytalnego skutkuje zatem stopniowym podwyższaniem wieku, w jakim rozpoczyna się okres ochronny przewidziany komentowanym przepisem (np. szerzej zob. D. Dzieński, Projekt ustawy podwyższającej, s. 2 i n.; K. Kalata, Skuteczność kodeksowej ochrony, s. 10 i n.). Do określenia zakresu podmiotowego ochrony niezbędne jest zatem odniesienie do ustawy o emeryturach i rentach z FUS w brzmieniu wprowadzonym wskazaną wyżej nowelizacją. W 2016 r. nastąpiła kolejna istotna zmiana dotycząca wieku emerytalnego. Przywrócona została wcześniejsza granica 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Kwestia ta jest przedmiotem ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38). Obniżony wiek emerytalny będzie obowiązywać od dnia 01 października 2017 r. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd uznał, że przepis art. 39 kp ma zastosowanie również do pracowników samorządowych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych jest samodzielną instytucją prawa urzędniczego, ale wyłączenia dotyczą wprost wskazanych przez Sąd art. 38 kp i art. 42 kp (por. m.in. wyroki SN z dnia: 16 kwietnia 2015 r., I PK 217/14, 20 stycznia 2015 r., I PK 149/14, 28 października 2014 r., I PK 52/14 i 07 października 2014 r., I PK 36/14). Natomiast brak jest podstaw do przyjęcia, by ustawodawca chciał wyłączyć spod szczególnej ochrony, jaką jest ochrona przedemerytalna, jakąkolwiek grupę pracowników. Wiek emerytalny powódki w dacie przeniesienia wynosił 61 lat i 8 miesięcy. Znajdowała się więc pod ochroną od 57 lat i 8 miesięcy. Zaś na dzień 14 października 2016 r. powódka miała 59 lat i prawie 2 miesiące.

Dlatego też Sąd I instancji uznał, że przeniesienie powódki na inne stanowisko służbowe nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 39 kp.

Przeniesienie w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych jest jednostronną czynnością pracodawcy. Wywiera skutek w dacie wskazanej w tym oświadczeniu. W piśmie z dnia 14 października 2016 r. pozwany wskazał, iż z dniem 17 października 2016 r. przenosi powódkę na stanowisko Głównego Inspektora w Wydziale Gospodarowania Mieniem z dniem 17 października 2016 r. Dlatego też Sąd Rejonowy przywrócił powódce I. D. poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanym Urzędzie Miejskim obowiązujące przed dniem 14 października 2016 r. (pkt 1 sentencji wyroku).

Powódka domagała się w pozwie nałożenia w wyroku na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania jej na dotychczasowym stanowisku, do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z treścią art. 477<sup>2</sup>§2 kpc uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Z uwagi na okoliczność, że powołana regulacja ma zastosowanie wyłącznie do wypowiedzenia umowy o pracę, zaś powódka została przeniesiona w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, Sąd I instancji oddalił żądanie pozwu w tym zakresie (pkt 2 sentencji wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany i zaskarżył go w całości.

W wywiezionej apelacji wyrokowi Sądu I instancji zarzucił:

I. naruszenie prawa materialnego a mianowicie art. 23 i 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902) oraz art. 39 kp przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że procedura przewidziana w art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, mimo że stanowi samodzielną i natychmiastową podstawę zmiany treści stosunku pracy, nie wyklucza odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie ochrony stosunku pracy, w tym art. 39 kp zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, który stanowi, iż w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy;

II. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy a mianowicie art. 227 i 233 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny dowodów, rozstrzygnięcie sprawy bez wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się uznaniem przez Sąd I instancji, iż likwidacja stanowiska powódki była pozorna, gdyż w jego miejsce utworzono stanowiska o innej nazwie lecz w zakresie kompetencji bardzo zbliżone do zlikwidowanego, oraz że powódka nie posiada kwalifikacji do zajmowania stanowiska, na które została przeniesiona i w konsekwencji przywrócenie powódce poprzednich warunków pracy i płacy w pozwanym Urzędzie Miejskim w K. obowiązujących przed dniem 14 października 2016 roku.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

II. ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje, w tym o kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Ostatecznie pozwany cofnął apelację co do pkt 2 wyroku.

W odpowiedzi na apelację z dnia 24 lipca 2017 roku powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja w części w jakiej pozwany ją podtrzymał zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Odwoławczy rozważał, czy dopuszczalne jest badanie prawidłowości zastosowania art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902), gdy fachowy pełnomocnik reprezentujący powódkę nie zmienił żądania określonego w pozwie, jako uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Zwraca uwagę, że również w ten sposób określił przedmiot sporu Sąd I instancji w wyroku. Zarówno z treści pozwu jak i z całego postępowania wynika jasno, że sprawa dotyczy kontroli sądowej decyzji pracodawcy o przeniesieniu powódki na inne stanowisko urzędnicze w oparciu o art.23 w/w ustawy. Dlatego też zdaniem Sądu Okręgowego należy określić przedmiot sporu adekwatnie do tego przepisu jako przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Sprawa ta z uwagi na niebudzące wątpliwości przedstawienie podstawy faktycznej determinującej możliwe roszczenie może być merytorycznie rozpoznana pomimo błędnego sformułowania żądania. Sąd Okręgowy oddalił wniosek zawarty w apelacji o przeprowadzenie dowodu z Zarządzenia nr (...) Prezydenta Miasta K. z dnia 5 czerwca 2017r., zmieniającego Regulamin Organizacyjny k.195-197. Okoliczność, że zadania związane z kierowaniem i koordynacją współpracy zagranicznej Miasta należą od 5.06.2017r. do zadań Wydziału (...) pozostaje bowiem bez wpływu na wynik sprawy.

Sąd II instancji uzupełniająco ustalił, co następuje:

W zakresie czynności na stanowisku Kierownika Biura powódka miała przydzielone jedynie zadania związane z promocją Miasta i współpracą zagraniczną oraz (...). Nie miała żadnych obowiązków związanych z upowszechnianiem i przekazywaniem środkom masowego przekazu informacji, jak również zadań dotyczących obsługi organizacyjnej prezydenta i wiceprezydentów, współdziałania z Radą oraz merytorycznego przygotowywania pracy prezydenta.

Będąc Kierownikiem Biura ds. (...) powódka musiała sporządzać budżet Biura i była za jego realizację odpowiedzialna. Analogiczne zadania miała m.in. w zakresie czynności na nowym stanowisku.

/dowód: zakres czynności z dnia 21 czerwca 2005r. k.110 akt osobowych powódki, zakres czynności na nowym stanowisku k.77-77v/

Wydział (...)realizuje szereg innych zadań, które nigdy nie wchodziły w zakres Kancelarii Prezydenta.

/dowód: regulacje dotyczące Regulaminu Organizacyjnego z dnia 19 kwietnia 1996r. i 27 września 2001r. oraz z 2016r. – teczka/

Powódka od 23 marca 2015r. była nieobecna w pracy – chorowała, względnie korzystała z urlopu wypoczynkowego i faktycznie pracy nie świadczyła. Doręczenie pisma o przeniesieniu miało miejsce 17 października 2016r., gdy stawiała się do pracy, ale nie poszła do nowego Wydziału porozmawiać o charakterze tej pracy. Była bowiem niezadowolona, że na około rok przed osiągnięciem wieku emerytalnego ma mieć obniżone wynagrodzenie.

/dowód: przesłuchanie powódki e-protokół z dnia 11 maja 2017r. 00:01:21-01:13:58/

Powołane powyżej dowody nie budziły wątpliwości pod względem wiarygodności.

Sąd Okręgowy dokonał oceny żądania przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy z uwzględnieniem tych niezbędnych w świetle zarzutów apelacyjnych ustaleń uzupełniających. W pozostałym zakresie Sąd Odwoławczy akceptuje ustalenia faktyczne przedstawione przez Sąd Rejonowy i przejmuje je za własne, co zwalnia od ponownego ich przytaczania z tym zastrzeżeniem, że błędem było ustalanie zadań Kancelarii Prezydenta a zaniechanie ustalenia, jakie zadania powódka realizowała na stanowisku Kierownika Biura ds. (...).

Postawiony w pkt 2 apelacji zarzut naruszenia przepisów procesowych okazał się uzasadniony. Pozwany podkreślił, że powódka była zatrudniona na stanowisku Kierownika Biura ds. (...), że stanowisko ds. współpracy międzynarodowej realizuje jedynie niewielką część zadań wykonywanych wcześniej przez powódkę.

Choć nie zostało to uwypuklone w apelacji to należało uznać, że Sąd I instancji nieprawidłowo pominął w ustaleniach, że powódka część zadań miała powierzone okresowo i nie dokonał ustaleń jakie zadania należały do niej na stałe. Jedynie w stosunku do stanowiska kierownika w/w biura można bowiem badać, czy nastąpiła likwidacja stanowiska powódki, ponieważ powierzono jej obowiązki Dyrektora Kancelarii Prezydenta, a nie ustalono, że będzie na tym stanowisku zatrudniona. Było to wobec tego czasowe przydzielenie zadań i została powódka z ich realizacji skutecznie zwolniona po likwidacji Kancelarii Prezydenta. Można jedynie stwierdzić, że stanowisko Dyrektora, o którym mowa powyżej z pewnością przestało istnieć, gdy zlikwidowano Kancelarię Prezydenta.

Bezzasadnie Sąd I instancji ocenił, że likwidacja stanowiska powódki miała charakter pozorny oraz że nie ma ona kwalifikacji do pracy na nowym stanowisku.

Przede wszystkim należy uwypuklić te różnice, które występują pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym uregulowanym w art. 42 k.p., a przeniesieniem pracownika, które analizujemy w niniejszej sprawie. Zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. 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.

2. 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.”

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu w sprawie II PK 149/14 stwierdził, że: „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. (...) Likwidacja ta musi dotyczyć stanowiska zajmowanego przez pracownika przenoszonego w trybie komentowanego przepisu i nie może być pozorna, np. polegać na utworzeniu w miejsce danego stanowiska innego, o odmiennej nazwie lecz w zakresie kompetencji nieróżniące się istotnie od zlikwidowanego.”

W sprawie I PK 346/16 Sąd Najwyższy stwierdził, że „1. Przepis art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) nie określa terminu w jakim pracodawca może przenieść pracownika samorządowego na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom w związku z reorganizacją, która doprowadziła do niemożności jego zatrudniania na dotychczas zajmowanym stanowisku w związku z jego likwidacją, ważne jest jednak, aby przeniesienie pracownika samorządowego wynikało z likwidacji jego dotychczasowego stanowiska pracy.

2. W sytuacji gdy co prawda pomiędzy przeniesieniem pracownika na inne stanowisko pracy a reorganizacją miał miejsce znaczny upływ czasu, jednak sytuacja pracownika była szczególna, bowiem w wyniku przeprowadzonej reorganizacji likwidacji uległo stanowisko pracy, na które pracownik miał być przywrócony na mocy wyroku sądu, który uprawomocnił się również już po przeprowadzeniu reorganizacji, to nie ulega wątpliwości, że przeniesienie pracownika pozostawało w związku z przeprowadzoną reorganizacją, bowiem to właśnie w wyniku tej reorganizacji likwidacji uległo dotychczasowe stanowisko pracy pracownika.”

Z treści przytoczonych orzeczeń wynika, że to , czy przestało istnieć określone stanowisko należy oceniać przez porównanie zadań na stanowisku , które wcześniej zajmowała powódka tj. na stanowisku Kierownika Biura ds. (...) ze stanowiskami, które znajdowały się w pozwanym Urzędzie w dniu 14.10.2017r. Pamiętać przy tym trzeba, że powódka piastowała stanowisko kierownicze oraz, że przeniesienie na podstawie art. 23 - nie jest oświadczeniem woli, lecz poleceniem służbowym dotyczącym pracy w ramach sprawowanego przez pracodawcę władztwa kierowniczego nad organizacją i przebiegiem procesu pracy./ por. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 345/16/.

Na dzień doręczenia pisma o przeniesieniu na inne stanowisko służbowe nie istniało zdaniem Sądu II instancji stanowisko o zbliżonym zakresie zadań i kompetencji oraz umiejscowione analogicznie w hierarchii urzędu. Z treści uzasadnienia wynika, że Sąd Rejonowy brał pod uwagę występowanie zadań, które wcześniej obsługiwała Kancelaria Prezydenta w Biurze (...) , w Wydziale (...) oraz na stanowiskach ds. współpracy międzynarodowej. Nie przedstawił jednak bliżej , jak miały się te zadania do zadań powódki jako Kierownika Biura ds. (...). Stwierdzenie, że istnieją w strukturze pozwanego stanowiska , które choć różnią się nazwą to w zakresie kompetencji są bardzo zbliżone do zlikwidowanego jest gołosłowne. Sąd Najwyższy stwierdził, że „o pozorności (..) reorganizacji nie świadczy sam fakt, że zadania dotąd wykonywane przez zlikwidowaną jednostkę organizacyjną zostały podzielone pomiędzy inne wydziały, skoro sądy jednoznacznie stwierdziły, że dotychczas istniejąca jednostka organizacyjna w ramach jednostki samorządowej została zlikwidowana i nie ma możliwości jej przywrócenia.(..) Pamiętać należy, że kwestie związane z zarządzaniem zakładem pracy i zasadnością podejmowanych decyzji organizacyjnych należą do sfery swobodnego uznania pracodawcy i nie należy do sądów pracy badanie celowości podejmowanych decyzji. ”/ por. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 346/16/

Tymczasem z ustaleń Sądu Odwoławczego wynika, że utworzone 16 kwietnia 2015r. stanowisko Kierownika Biura ds. (...) obejmowało jedynie zadania z zakresu promocji oraz prowadzenia (...), ale pozostałe zadania tego Biura dotyczyły takich zadań, które co prawda należały wcześniej do Kancelarii Prezydenta, ale nie do zadań powódki jako Kierownika Biura. Ostatecznie jednak od 1 sierpnia 2016r. istniało już jedynie Biuro (...), które miało zadania dotyczące upowszechniania i przekazywania informacji, których powódka nie realizowała jako Kierownik Biura.

Powódka nie była Naczelnikiem Wydziału, a nadto Wydział (...) zajmuje się szeregiem spraw, które nigdy nie należały do zadań powódki i dlatego nie można stwierdzić, że stanowisko Naczelnika tego Wydziału było odpowiednikiem stanowiska zlikwidowanego.

Sąd I instancji nie odniósł się do twierdzeń zawartych w odpowiedzi na pozew, że stanowiska ds. współpracy międzynarodowej było obsadzone przez dwie osoby, z których jedna posiada znajomość języka niemieckiego i

dobrą angielskiego i jest po filologii germańskiej, a druga posiada certyfikat międzynarodowy potwierdzający znajomość języka angielskiego. Tymczasem z CV powódki wynika, że nie zna języka angielskiego. Strona powodowa tych twierdzeń nie kwestionowała i dlatego Sąd Odwoławczy uznał je za przyznane. Najważniejsze jednak, że nieprawidłowo Sąd I instancji uznał, że wydzielenie zadań z zakresu współpracy międzynarodowej i utworzenie dwóch stanowisk samodzielnych dla ich realizacji świadczy o pozornej likwidacji stanowiska powódki, która przecież miała szereg innych zadań oraz kierowała pracą podległych urzędników i dlatego z pewnością stanowisko ds. współpracy międzynarodowej nie było tożsame z dotychczasowym stanowiskiem powódki.

Rozważając, czy powódka ma wystarczające kwalifikacje do pracy na nowym stanowisku nie można tracić z pola widzenia, że alternatywą dla przeniesienia służbowego nie jest co do zasady wskazanie innego stanowiska tylko definitywne rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „z art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych 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. Słusznie Sądy wskazały, że art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych ma na celu zapewnienie dalszego zatrudnienia pracownikowi, którego stanowisko pracy ulega likwidacji, nie zaś utrzymanie jego dotychczasowych warunków pracy i płacy w stanie niezmiennym, zresztą pracownicy samorządowi są chronieni przed negatywnymi konsekwencjami zmiany stanowiska pracy gwarancją w postaci utrzymania dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.”/ por. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 346/16/ Zwraca więc uwagę, że powódce przydzielono stanowisko głównego specjalisty czyli tylko nieco niższe od dotychczasowego. Nie było obowiązku przydzielenia stanowiska kierowniczego co oznacza, że pracodawca samorządowy mógł na takie stanowisko powódkę przenieść.

Trudno uznać za przekonujące twierdzenia powódki o braku kwalifikacji do pracy na nowym stanowisku, skoro powódka, jak sama zeznała, nie zainteresowała się nowymi zadaniami, nie świadczyła pracy na nowym stanowisku i odwołała się do Sądu, mając na względzie przede wszystkim obniżenie wynagrodzenia i działając w przekonaniu, że chroni ją przed przeniesieniem art.39 k.p. W nowym dla powódki Wydziale przydzielono jej głównie zadania dotyczące budżetu oraz zadania z wąskiego obszaru pierwokupu. Skoro wcześniej zajmowała się budżetem innej komórki organizacyjnej oraz ma wykształcenie ekonomiczne i spełnia wymagania formalne na nowym stanowisku, to nie sposób uznać, że było ono niezgodne z jej kwalifikacjami. Warto zauważyć, że gdyby powódka nie podlegała szczególnej ochronie przed zwolnieniem definitywnym, to w jej interesie jako pracownika byłoby, aby nie kwestionować swoich kwalifikacji do pracy na nowym stanowisku. Przy podejściu zaproponowanym przez Sąd Rejonowy przepisy przewidujące przeniesienie służbowe nie byłyby zwykle możliwe do wykorzystania w praktyce.

Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę uregulowana w art. 39 k.p. nie miała zastosowania w analizowanym przypadku. Co oznacza, że słuszny jest zarzut naruszenia tego przepisu postawiony w apelacji. W odniesieniu do społecznego inspektora pracy Sąd Najwyższy przedstawił następujący wywód: „Trzeba jednak zwrócić uwagę, że wynikająca z tego przepisu szczególna ochrona trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy nie ma jednak charakteru absolutnego, bowiem uchyla ją art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. 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), zgodnie z którym w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Przepis ten stosuje się także odpowiednio do tzw. zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy. Z przepisów tych wynika, ogólnie rzecz ujmując, zniesienie zakazu zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy, jeśli z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku pracy.

Powyższe regulacje stanowią wskazówkę interpretacyjną określającą zakres ochrony z art. 13 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy w sytuacji, gdy na skutek reorganizacji struktury organizacyjnej pracodawcy zniesione zostaje stanowisko zajmowane przez pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy. Jeśli więc przeniesienie

pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy następuje na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, a więc na skutek reorganizacji pracodawcy samorządowego prowadzącej do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, to analogicznie do przytoczonych wyżej unormowań ustawy o zwolnieniach grupowych przyjąć należy, że w takiej sytuacji nie obowiązuje zakaz z art. 13 ust. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Przedstawione stanowisko ma też oparcie w wykładni celowościowej. Należy mieć na uwadze, że ochrona pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy przed niekorzystną dla niego modyfikacją stosunku pracy przeważałaby nad koniecznością zapewnienia właściwego wykonywania zadań samorządowych nałożonych na pracodawcę. Pracodawca byłby zmuszony do utrzymywania nieadekwatnej do potrzeb struktury organizacyjnej albo do jedynie formalnego zatrudniania pracownika - bez możliwości faktycznego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (przeniesionych do innego ogniwa struktury organizacyjnej).”/ por. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 52/14/

Sąd Najwyższy także w sprawie I PK 149/14 uznał, że objęcie urzędnika samorządowego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy ze względu na pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy czy radnego nie stoi na przeszkodzie dokonaniu przeniesienia go na inne stanowisko w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że „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 przenoszonych pracownika”

Sąd Najwyższy stwierdził również, że „w razie reorganizacji jednostki, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom także wówczas, gdy ze względu na członkostwo w zarządzie zakładowej organizacji związkowej podlega ochronie szczególnej trwałości stosunku pracy (art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z art. 5 ust. 5 pkt 3 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i w związku z art. 32 ust. 1 in fine ustawy o związkach zawodowych).”/ por. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 217/14/

Odnosząc się do kwestii ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym należy pamiętać, że zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016r. poz. 1474) pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, gdy zachodzą przesłanki do zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracowników. Są to postanowienia analogiczne do tych, które dotyczą chronionego działacza związkowego i społecznego inspektora pracy, co pozwala na przyjęcie, że przedstawiona wyżej argumentacja i ocena prawna ma zastosowanie także do pracownika w wieku przedemerytalnym i wskazuje na dopuszczalność przeniesienia służbowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Odwoławczy na podstawie art. 386 §1 k.p.c. zmienił pkt 1 zaskarżonego wyroku oddalając powództwo.

Z uwagi na to, że decyzja pozwanego nie była wypowiedzeniem zmieniającym i nie mogła doprowadzić wprost do rozwiązania stosunku pracy, to wartość przedmiotu sporu w analizowanej sprawie stanowiła różnica pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przed przeniesieniem, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4300 zł, 20% dodatku za wysługę lat oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1000 zł (k.130 a/os powódki), a ustalonym od 14 października 2016r., które było obniżone jedynie o dodatek funkcyjny (k. 13). Oznacza to, że w okresie jednego roku różnica w wynagrodzeniu wynosiłaby 12000 zł, co stosując art.23<sup>1</sup>k.p.c. należało uznać za wartość przedmiotu sporu. Przy takiej wartości przedmiotu sporu powódka nie była zobowiązana do uiszczenia opłaty od pozwu. Pozwany

był zobowiązany do uiszczenia opłaty sądowej od apelacji jedynie w kwocie 30 zł. Dlatego też na podstawie art. 82 u.k.s.c. Sąd był zobligowany z urzędu zwrócić nadpłacone kwoty, o czym orzeczono w pkt II 2) i V wyroku.

Na podstawie art.98 i nast. k. p. c. Sąd Odwoławczy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego( §9 ust.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r poz. 1804) o czym orzekł w pkt II 1) wyroku.

Zgodnie bowiem z treścią z art. 96 ust. 1pkt 4 i ust. 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014r., poz. 1025) pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, które ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Nadto zgodnie z art. 113 ust. 2 pkt 1 cytowanej ustawy koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie. W niniejszej sprawie brak jest roszczenia zasądzonego na rzecz powoda i dlatego Sąd nie obciążył powódki kwotą opłaty stosunkowej od pozwu.

***Biorąc pod uwagę wynik postępowania apelacyjnego Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancje odwoławczą. ( 30 zł opłaty sądowej od apelacji i 120 zł wynagrodzenie minimalne pełnomocnika pozwanego §10 ust.1 pkt 1 w/w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. Zmiany aktu: w brzmieniu obowiązującym od 27 października 2016r. (Dz.U. z 2016r. poz.1667).***

Cofnięcie apelacji co do roszczenia oddalonego przez Sąd I instancji w pkt 2 wyroku co do zasady powodowało umorzenie postępowania apelacyjnego w pozostałym zakresie na podstawie art. 391 § 2 zd.1 k.p.c.

SSR del. Renata Kubiak (spr.) SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk