

Sygn. akt VI P 152/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Irena Sikorska

Grażyna Pera

protokolant: protokolant sądowy Dominika Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 roku w W.

sprawy z powództwa T. N.

przeciwko Wojewodzie (...), Wojewódzkiemu Inspektoratowi Ochrony (...)(...)w W.

o ustalenie, nakazanie, wynagrodzenie, odszkodowanie, zadośćuczynienie

1. oddała powództwo;

2. zasądza od T. N. na rzecz Wojewody (...) kwotę 5.520,00 zł (pięć tysięcy pięćset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. zasądza od T. N. na rzecz Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...)(...)w W. kwotę 5.520,00 zł (pięć tysięcy pięćset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Irena Sikorska SSR Maria Sałacińska Grażyna P.

Sygn. akt VI P 152/16

## UZASADNIENIE

T. N., pozewem z dnia 23 marca 2016r. (data nadania), skierowanym przeciwko Wojewodzie (...) oraz Wojewódzkiemu Inspektoratowi Ochrony (...)(...)w W. wniosła o ustalenie, że po dniu 30 czerwca 2016r. powódkę łączy stosunek pracy z Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony (...) i Nasiennictwa w W.. Wniosła ponadto o nakazanie pozwanemu Wojewodzie (...) złożenia jej propozycji pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku odpowiednim do jej kwalifikacji zawodowych w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p., a także zasądzenie od pozwanych odszkodowania w kwocie po 2,500,00 zł z tytułu dyskryminacji za nierówne traktowanie ze względu na wiek, a także zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 16 marca 2016r. zostało jej wręczone odwołanie ze stanowiska (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) (...). Odwołanie jest jednoznaczne z wypowiedzeniem jej umowy o pracę. W tym samym dniu zaproponowano jej także praca w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i (...), z miejscem pracy w G.. Umowa miała być zawarta na czas określony do 31 grudnia 2016r. na stanowisku eksperta. Zaproponowane stanowisko jest nieadekwatne do posiadanych przez nią kwalifikacji. Wskazała ponadto, iż w chwili odwołania jej ze stanowiska miała ukończone 60 lat i była już w okresie ochronnym. Wskazała ponadto, iż pozwany dopuścił się wobec

niej dyskryminacji ze względu na wiek, ponieważ proponując jej pracę na stanowisku eksperta, zmusił ją do przejścia na emeryturę z osiągnięciem wieku emerytalnego.

(pozew – k. 1 – 6; pismo procesowe z 13 grudnia 2016r. – k. 186; protokół rozprawy z 17 listopada 2017r. - 256)

W toku postępowania powódka zmodyfikowała żądanie pozwu, ostatecznie wnosząc o:

- 1) zasądzenie solidarnie od pozwanych kwoty 60.760,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 lipca 2016r. do 31 stycznia 2017r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie;
- 2) ustalenie, że powódkę łączył stosunek pracy z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony (...) i(...)w W. w okresie po 1 lutego 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 8.680,00 zł brutto miesięcznie;
- 3) nakazanie Wojewodzie (...) złożenia powódce propozycji pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji zawodowych w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p.

ewentualnie o :

- 1) zasądzenie od pozwanych solidarnie odszkodowania w wysokości 66.664,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia niniejszego pisma do dnia zapłaty.

W każdym z powyższych przypadków wniósł dodatkowo o zasądzenie od pozwanych po 2.500,00 zł odszkodowania z tytułu dyskryminacji za nierówne traktowanie ze względu na wiek, a także zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(pismo procesowe z 31 października 2018r. – k. 349)

(...) Wojewódzki Inspektorat Ochrony (...) (...)w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż zaproponowane powódce stanowisko eksperta, jest jednym z najwyższych stanowisk, które mógł zaproponować pracodawca. Pracodawca nie miał możliwości zaproponować jej innego odpowiedniego stanowiska pracy. Zdaniem pracodawcy, praca na zaproponowanym stanowisku pozwoli na pełne wykorzystanie posiadanych przez powódkę kwalifikacji, wiedzy praktycznej oraz długoletniego doświadczenia zawodowego powódki. Jednocześnie wskazał, iż propozycja pracy na czas określony do dnia 31 grudnia 2016r. w pełni wyczerpuje szczególną ochronę związaną z wiekiem przedemerytalnym, a z drugiej strony uwzględnia prawo pracodawcy do planowanego doboru kadry pracowniczej.

(odpowiedź na pozew – k. 66-67)

Wojewoda (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że Wojewoda (...) nie był pracodawcą powódki, wobec czego powództwo jest niezasadne.

(odpowiedź na pozew – k. 134-142)

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

T. N. była zatrudniona w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Roślin i Nasiennictwa w W. w okresie od 17 czerwca 2002r. do 30 czerwca 2016r., ostatecznie na stanowisku (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) (...)w W. (od 1 listopada 2009r.). Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.680,00 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie (...) z 16.09.2009r. – k. 7; pismo (...) z 27.10.2009r. – k. 8; pismo Wojewody z 11.2009r. – k. 9; świadectwo pracy – k. 266-268; pismo dot. porozumienia z 2.01.2015r. – k. 90-91)

Powódka została powołana na stanowisko (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w W. przez Wojewodę (...), za zgodą Głównego Inspektora.

(okoliczność bezsporna)

Powódka legitymuje się 37-letnim stażem pracy, w tym 17-letnim stażem pracy na stanowisku Wojewódzkiego Inspektora i Zastępcy Wojewódzkiego Inspektora. Ukończyła studia magisterskie na Wydziale Biologii (...), studia podyplomowe w zakresie administracji na Wydziale Prawa i Administracji (...) oraz podyplomowe studia w zakresie hodowli roślin i nasiennictwa na Studium (...) w K.. Dodatkowo ukończyła liczne kursy z zakresu prawa finansowego, zarządzania i zamówień publicznych.

(dowód: dyplomy, świadectwa, zaświadczenia i certyfikaty – k. 23-46)

Z dniem 1 lipca 2011r. A. A. został powołany na stanowisko Zastępcy (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...)

(dowód: pismo Wojewody z 29.06.2011r. – k. 92)

S. Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) (...) w W. jest zaszeregowane w XXI kategorii zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 lutego 2010r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek – załącznik nr 3 tabela IV.

Przed odwołaniem powódka nie należała do korpusu służby cywilnej. Zajmowane przez nią stanowisko wojewódzkiego inspektora, jest stanowiskiem spoza korpusu służby cywilnej.

Natomiast stanowisko eksperta przewidziane jest w tabeli XII dotyczącej pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych. Ekspert należy do kategorii zaszeregowania XIII-XV.

Kategoria zaszeregowania ma bezpośredni wpływ na wysokość przysługującego wynagrodzenia.

(dowód: rozporządzenie Rady Ministrów z 2 lutego 2010r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek – załącznik nr 3 tabela IV - k. 70-83)

Jako inspektor powódka otrzymywała wynagrodzenie składające się z następujących składników:

- wynagrodzenie zasadnicze według kategorii XXI w wysokości 5.000,00 zł;
- dodatku funkcyjnego według stawki 10 w wysokości 1.680,00 zł;
- dodatku za wysługę lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie 1.000,00 zł;
- dodatku specjalnego w kwocie 1.000,00 zł.

Łącznie 8.680,00 zł.

(dowód: pismo Wojewody z 11.2009r. – k. 10; pismo Wojewody z 29.01.2014r. – k. 11)

Zarządzeniem nr 3/15 (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w W. z dnia 31 marca 2015r. zostało uchylone zarządzenie nr 7 Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w W. z dnia 4 listopada 2002r. w sprawie

premiowania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej. Uchylenie zarządzenia nie wykluczało ponownego uregulowania premii w postaci określonego regulaminu.

§ 2 Zarządzenia nr 3/15 z dnia 31 marca 2015r. postanawia, iż uchylona premia zostaje włączona do podstawy wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych.

(dowód: zarządzenie nr 7 z 4.11.2002r. – k. 120-122; zarządzenie nr 8/03 z 1.03.2003r. – k. 123; aneks nr (...) z 1.03.2003r. – k. 124; zarządzenie nr 6/07 z 27.12.2007r. – k. 125; zarządzenie nr 3/15 z 31.03.2015r. – k. 126; zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2016r. od 00:25:47 do 01:11:03)

Wojewoda (...) pismem z dnia 7 marca 2016r. wystąpił do Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa z prośbą o wyrażenie zgody na odwołanie powódki ze stanowiska (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...)i powierzenie pełnienia obowiązków na tym stanowisku A. A., Zastępcy (...) Wojewódzkiego Inspektora.

W dniu 8 marca 2016r. Główny Inspektor skierował do Wojewody pismo, w którym wyraził na powyższe zgodę.

Po tej dacie Wojewoda (...) prowadził z A. A., ówczesnym Zastępcą (...) Wojewódzkiego Inspektora, uzgodnienia dotyczące zaproponowania powódce pracy po jej odwołaniu ze stanowiska inspektora.

(dowód: pismo Wojewody z 7 marca 2016r. – k. 289, 408; pismo Głównego Inspektora z 8 marca 2016r. – k. 290, 407)

Pismem datowanym na dzień 15 marca 2016r., a wręczonym powódce w dniu 16 marca 2016r. Wojewoda (...) odwołał T. N. ze stanowiska (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w W..

Dokonane odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, którego okres wynosił trzy miesiące i skończył się z dniem 30 czerwca 2016r.

Przez okres równy okresowi wypowiedzenia, powódka miała prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Jednocześnie po wykorzystaniu przysługującego urlopu wypoczynkowego, tj. od dnia 17 marca 2016r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka została pouczona, iż w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma przysługuje jej prawo do wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

(dowód: pismo pozwanego z 15.03.2016r. – k. 12, 68)

Odrębnym pismem z dnia 16 marca 2016r. T. N. została zaproponowana praca w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i (...) w W., z miejscem pracy w Oddziale w G., na czas określony od 1 lipca 2016r. do 31 grudnia 2016r. na stanowisku eksperta, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.600,00 zł, dodatkiem za wysługę lat 20% oraz premią zgodnie z regulaminem.

Jednocześnie zobowiązano powódkę do poinformowania pracodawcy o podjętej decyzji w sprawie przyjęcia lub odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia w terminie do 16 marca 2016r.

(dowód: pismo pozwanego z 16.03.2016r. – k. 13, 69)

W chwili wręczenia powódce propozycji nowego stanowiska pracy, nie przedstawiono jej zakresu obowiązków na stanowisku eksperta. Pracodawca zamierzał przedstawić konkretny zakres obowiązków dopiero po wyrażeniu przez powódkę chęci przyjęcia propozycji pracy na stanowisku eksperta.

(dowód: zeznania świadka J. K. – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 01:11:39 do 01:48:46)

W strukturze Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...) do tej pory nie występowało zaproponowane powódce stanowisko eksperta, które należy do tzw. stanowisk pomocniczych. Pracodawca uznał, iż koniecznym jest utworzenie

dla powódki stanowiska eksperta, bowiem żadne inne nie byłyby dla niej odpowiednie, biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz wiedzę specjalistyczną powódki.

(dowód: wydruk ze strony internetowej – k. 14-22; zeznania świadka T. K. (1) – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 00:20:35 do 00:40:07; zeznania świadka J. K. – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 01:11:39 do 01:48:46; zeznania przesłuchanego w charakterze pozwanego A. A. – nagranie rozprawy z 16 maja 2018r. – od 00:14:10 do 01:12:35)

Zaproponowane powódce stanowisko eksperta stanowi pracę na najwyższym możliwym stanowisku pracy poza służbą cywilną, co pozostaje w zgodzie z obowiązującym Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek. Powódka została odwołana z jedyne go najwyższego stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...) w W., dlatego nie było możliwe zaproponowanie jej stanowiska zbliżonego do dotychczas zajmowanego. Każde inne stanowisko byłoby w jeszcze niższym szeregowaniu niż zaproponowane.

Na stanowisku eksperta wymagane było wykształcenie wyższe oraz minimalny 3 letni okres doświadczenia zawodowego.

Miesięczne wynagrodzenie kierownika Oddziału w G. – J. S. (1) wynosiło 3.335,44 zł, a głównego specjalisty S. W. 2.698,33 zł. Zaproponowane powódce wynagrodzenie zostało określone na poziomie wynagrodzenia głównego specjalisty zatrudnionego w Oddziale w G., który oprócz zadań wynikających z zakresu obowiązków, zastępował także Kierownika Oddziału. W przypadku nieobecności kierownika koordynował i nadzorował pracę czternasto-osobowego zespołu oraz pracowników przyjeżdżających z innych Oddziałów celem udzielenia pomocy w realizacji zadań.

(dowód: pismo z 10 maja 2016r. – k. 87; pismo z 16 maja 2016r. – k. 88; pismo Wojewody z 2 stycznia 2015r. – k. 90, 91; zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2016r. od 00:25:47 do 01:11:03; pismo z Departamentu Służby Cywilnej z 27.01.2014r. – k. 288)

Propozycja zatrudnienia powódki na stanowisku eksperta w Oddziale w G. była uzasadniona z uwagi na ilość zadań ustawowych realizowanych w związku z obsługą fitosanitarną eksportu. Wzmó żony eksport towarów wiąże się z koniecznością przeprowadzenia kontroli fitosanitarnych eksportu i wzrostem ilości wydanych świadectw fitosanitarnych. Ma to przełożenie na ilość przygotowywanej i wydawanej dokumentacji oraz większą ilość pracy związanej z czynnościami kancelaryjnymi w Oddziale i obsługą S. Elektronicznego (...) Dokumentacją. Poza działaniami związanymi z nadzorem nad zdrowiem roślin, z uwagi na dużą ilość sadów na tym terenie, istnieje konieczność urzędowych działań związanych z zapobieganiem zagrożeniom związanym ze stosowaniem środków ochrony roślin. Przekłada się to na dużą ilość kontroli w zakresie obrotu i stosowania środków ochrony roślin. W tej sytuacji konieczne jest delegowanie osób z innych Oddziałów celem udzielenia pomocy Oddziałowi w G..

W okresie od 2015r. do III kwartału 2018r. oddział w G. kwartalnie wykonał od (...) do (...) zadań, co daje średnią (...) zadań na kwartał. W tym samym okresie średnia zadań w jednym Oddziale w W. wynosiła 948 zadań na kwartał, co pokazuje że liczba zadań przypadająca na Oddział w G. jest prawie 9 razy większa niż średnia liczba zadań wykonywana przez jeden oddział. Największa część zadań przypadająca na Oddział w G. przypada na zadania z zakresu fitosanitarne. Oddział w G. w okresie od 2015r. do III kwartału 2018r. kwartalnie wykonał średnio (...) zadań z zakresu fitosanitarnego, co daje 98,8% wszystkich wykonanych zadań w tym okresie.

(dowód: harmonogram pomocy w obsłudze eksportu na terenie powiatu (...) z 23.05.2016r. – k. 117-119; zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2016r. od 00:25:47 do 01:11:03; odpowiedź Inspektoratu z 16.05.2016r. – k. 88-89; raport świadectw pracy – k. 214-215; zeznania świadka T. K. (1) – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 00:20:35 do 00:40:07; zeznania świadka J. S. (2) – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 00:40:07 do 01:11:39; zestawienie – k. 388; liczba produktów końcowych – k. 392-403)

Pracodawca nie mógł zaproponować powódce pracy na stanowisku Zastępcy Wojewódzkiego Inspektora, bowiem kandydat na takie stanowisko wyłaniany jest w wyniku postępowania kwalifikacyjnego przeprowadzanego przez Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa, zaś samo przeprowadzenie konkursy w tym zakresie jest obligatoryjne.

Poza tym w chwili odwołania powódki ze stanowiska Inspektora stanowisko zastępcy zajmował A. A.. Zaś zgodnie z wieloletnią praktyką przyjętą w ramach inspektoratu Wojewódzki Inspektor posiadał wyłącznie jednego zastępcę i brak było potrzeby powoływania osoby na stanowisko drugiego zastępcy. Tak samo było w okresie, gdy powódka zajmowała stanowisko Wojewódzkiego Inspektora.

(dowód: zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2016r. od 00:25:47 do 01:11:03; zeznania przesłuchanego w charakterze pozwanego A. A. – nagranie rozprawy z 16 maja 2018r. – od 00:14:10 do 01:12:35; zeznania świadka J. K. – nagranie rozprawy z 12 maja 2017r. od 01:11:39 do 01:48:46)

Od dnia 17 marca 2016r. Wojewoda powierzył A. A. pełnienie obowiązków (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) do czasu powołania na to stanowisko osoby wyłonionej w wyniku konkursu.

(dowód: pismo Wojewody z 17.03.2016r. – k. 93)

G. znajduje się ok. 50 km od miejsca zamieszkania powódki. W takiej samej odległości od miejsca jej zamieszkania znajdowało się jej dotychczasowe miejsce pracy w Inspektoracie w W. - W..

(dowód: zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2016r. od 00:25:47 do 01:11:03)

Pismem z dnia 29 marca 2016r. powódka poinformowała Wojewodę (...), że odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia, ponieważ w jej ocenie stały one w rażącej sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa. Równocześnie wskazała, iż jest gotowa do przyjęcia odpowiedniej propozycji pracy oraz zgłosiła gotowość do jej świadczenia.

(dowód: pismo powódki z 29 marca 2016r. – k. 52, 84)

W odpowiedzi na powyższe pismo, pracodawca pismem z dnia 8 kwietnia 2016r. poinformował ją, iż stosunek pracy wygaśnie z dniem 30 czerwca 2016r.

Ustosunkowując się do powyższego pisma w piśmie z dnia 20 kwietnia 2016r. powódka wskazała, że nadal jest gotowa do podjęcia pracy, jednocześnie prosząc o propozycję pracy odpowiedniej co do stanowiska, zakresu obowiązków, rodzaju umowy o pracę, wynagrodzenia i miejsca jej świadczenia.

(dowód: pismo pozwanego z 8 kwietnia 2016r. – k. 85, pismo powódki z 20 kwietnia 2016r. – k. 86; pismo Wojewody z 10 maja 2016r. – k. 87; odpowiedź Inspektoratu z 16.05.2016r. – k. 88-89; pismo Inspektoratu z 16.05.2016r. – k. 144-145; pismo Inspektoratu z 3 czerwca 2016r. – k. 193)

Wśród pracowników Inspektoratu miały miejsce sytuacje takie, jak u powódki. Po odwołaniu z najwyższego stanowiska – Głównego Inspektora Ochrony Nasiennictwa D. W. otrzymał pracę na stanowisku dostosowanym do realiów pozostałych pracowników i jego wynagrodzenie zostało obniżone o ponad 60-70%.

Pozwany Inspektorat zatrudnia wielu emerytów, z którymi podpisane ma umowy o pracę. I jeśli tylko wyrażą chęć pracy po nabyciu uprawnień emerytalnych, są traktowani na równi z pozostałymi pracownikami. Taka sytuacja dotyczyła takich pracowników jak np. T. J., H. K., czy M. L..

(dowód: dokumenty dotyczące zatrudnienia ww. pracowników –k. 389-391; zeznania świadka D. W. – nagranie rozprawy z 23 listopada 2018r. od 00:39:19 do 00:56:17)

W chwili odwołania ze stanowiska inspektora powódka miała ukończone 60 lat, była w okresie ochronnym.

Wiek emerytalny osiągnęła w dniu 16 grudnia 2016r. i wtedy też przeszła na emeryturę.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 17 listopada 2017r. od 00:38:03 do 01:58:27)

W okresie od 1 lipca 2016r. do 14 września 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i otrzymała zasiłek chorobowy w wysokości 8.414,00 zł.

W okresie od 15 września 2016r. do 15 grudnia 2016r. powódka otrzymywała zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 997,40 zł.

Od dnia 16 grudnia 2016r. do 28 lutego 2018r. powódka otrzymywała świadczenie emerytalne w wysokości 3.540,00 zł.

Od 1 marca 2018r. do 15 października 2018r. powódka otrzymywała świadczenie emerytalne w wysokości 3.661,00 zł.

(dowód: decyzja ZUS z 8 sierpnia 2016r. – k. 355; zaświadczenie z ZUS z 21 września 2016r. – k. 356; decyzja ZUS z 357; zestawienie – k. 358; decyzja ZUS z 19 grudnia 2016r. – k. 359-363; decyzja ZUS z 11 stycznia 2017r. – k. 364-368; decyzja ZUS z 1 marca 2018r. – k. 369-371)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki T. N., przesłuchanego w charakterze strony pozwanej A. A., świadków: M. W., T. K. (1), J. S. (2), J. K. oraz D. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, gdyż były spójne i pozostawały w zgodzie z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie: M. W., T. K. (1) oraz J. S. (2) potwierdziły, iż we wszystkich oddziałach Wojewódzkiego (...) sytuacja kadrowa jest unormowana, jedynie w G. występują braki kadrowe. Wynika to z tego, że jest to teren gdzie występuje bardzo dużo zadań merytorycznych, zaś nabory w tym terenie są bardzo skromne, a rotacja pracowników duża. Świadkowie podkreślili, iż powódka byłaby odpowiednią osobą na stanowisku eksperta z racji tego, że znając sytuację oddziału, jako Wojewódzki Inspektor, byłaby dużą pomocą dla kierownika. Świadkowie wskazywali także, że powódka nie mogła otrzymać propozycji pracy na stanowisku Zastępcy Inspektora, bowiem kandydat na to stanowisko wyłaniany jest w drodze konkursu. Poza tym z ich zeznań jednoznacznie wynika, iż zaproponowane jej stanowisko eksperta było adekwatne do posiadanych przez powódkę kwalifikacji. Świadek J. K. zeznała, iż początkowo rozważano możliwość zaproponowania powódce stanowiska w służbie cywilnej, tj. stanowiska głównego specjalisty. Jednakże nie było to możliwe z uwagi na fakt, iż powódka nie należała do korpusu służby cywilnej. Zatem zgodnie z obowiązującymi przepisami nie można jej było takiego stanowiska zaproponować.

Natomiast świadek D. W. zeznał, iż był w podobnej sytuacji do powódki, tzn. po odwołaniu z najwyższego stanowiska Głównego Inspektora Ochrony Nasiennictwa D. W. otrzymał pracę na stanowisku dostosowanym do realiów pozostałych pracowników i jego wynagrodzenie zostało obniżone o ponad 60-70%. Zeznał ponadto, iż pozwany Inspektorat zatrudnia wielu emerytów, z którymi podpisane ma umowy o pracę. I jeśli tylko wyrażą chęć pracy po nabyciu uprawnień emerytalnych, są traktowani na równi z pozostałymi pracownikami.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka T. K. (2). Wniosek został bowiem zgłoszony dopiero na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019r. Postępowanie w sprawie prowadzone jest od marca 2016r., zatem wniosek dowodowy, zgłoszony dopiero w kwietniu 2019r. należało uznać za spóźniony.

Zeznania powódki co do zasady były dla Sądu wiarygodne w zakresie, w jakim powódka przytaczała fakty i okoliczności, potwierdzone w treści znajdujących się w aktach sprawy dowodach z dokumentów. Jednocześnie jednak Sąd miał na uwadze, iż twierdzenia powódki odnośnie nieadekwatności zaproponowanego jej stanowiska pracy do posiadanych przez nią kwalifikacji i doświadczenia zawodowego stanowiły wyłącznie jej subiektywne odczucia

i wynikały z faktu, iż pomimo wieloletniej pracy dla pozwanego Inspektoratu została odwołana ze stanowiska inspektora. Zeznania powódki były zatem wiarygodne dla Sądu w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, które Sąd uznał za wiarygodne i na których podstawie ustalił stan faktyczny.

Zeznania przesłuchanego w charakterze pozwanego A. A. Sąd uznał za wiarygodne bowiem w pełni korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pozwanego Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...) w W. o zwrócenie się przez Sąd do Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa w W. o nadesłanie aktu powołania T. K. (2) na stanowisko Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa w W. wraz z warunkami płacowymi z uwagi na uznanie go za spóźniony i niewnoszący niczego do sprawy, a ponadto dotyczący osoby zatrudnionej w innej instytucji. W sprawie bowiem zostały już przeprowadzone dowody, które w sposób wystarczający wykazały zasadność twierdzeń strony pozwanej i brak było podstaw by dalej przedłużać prowadzone postępowanie dowodowe, skoro przeprowadzenie tych dowodów nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powódkę roszczeń o ustalenie, że łączył ją z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony (...) i (...) w W. w okresie po 1 lutego 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 8.680,00 zł brutto miesięcznie, nakazanie Wojewodzie (...) złożenia powódce propozycji pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji zawodowych w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p., a także o wynagrodzenie, ewentualnie o zasądzenie od pozwanych solidarnie odszkodowania w wysokości 66.664,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia niniejszego pisma do dnia zapłaty, a także o zadośćuczynienie.

Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego – Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 11 kwietnia 2017r. I PK 132/16 „Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór już istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy”.

Zdaniem Sądu powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia. Rozstrzygnięcie powyższej kwestii będzie bowiem miało znaczenie dla pozostałych, zgłoszonych w pozwie roszczeń powódki.

W sprawie bezsporne pozostawało to, iż powódka była zatrudniona na podstawie powołania w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i (...) na stanowisku (...) Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w W., a



także że powódka w dacie odwołania jej ze stanowiska podlegała ochronie przysługującej pracownikom w wieku przedemerytalnym.

Przede wszystkim należy podkreślić, iż stosunek pracy na podstawie powołania ukształtowany został jako najbardziej labilny rodzaj więzi prawnej łączącej pracodawcę i pracownika (art. 68 i następnne k.p.). jednym z przejawów takiego właśnie, niestabilnego charakteru powołania, jest możliwość odwołania ze stanowiska, bez podania przyczyny, ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy (niezwłocznie albo po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia).

W rozpoznawanej sprawie, pracodawca zdecydował się odwołać powódkę ze stanowiska Inspektora. W tym zakresie, o czym już nadmieniono, miał pełną swobodę, czego powódka nie kwestionowała. Pozwany nie miał obowiązku uzasadniania przyczyn leżących u podstaw złożonego w tym zakresie oświadczenia woli. W rezultacie, również Sąd nie miał kompetencji do badania, czy podjęta przez pracodawcę decyzja była słuszna w świetle ewentualnego prawidłowego, bądź nie, wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej obowiązków. W polu uwagi Sądu pozostawały jednak inne okoliczności, a mianowicie związane z powierzeniem pracownikowi nowego stanowiska, a to z uwagi na regulację art. 72 § 2 i 3 k.p.

Zgodnie z powołanymi przepisami, w razie odwołania pracownicy, której brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Przez propozycję pracy „odpowiedniej” w rozumieniu przytoczonego przepisu należy rozumieć taką, w której kwalifikacje zawodowe pracownika zostaną należycie wykorzystane. Składając taką propozycję należy zatem uwzględnić nie tylko profil wykształcenia pracownika, ale także jego doświadczenie zawodowe, dodatkowo nabytą wiedzę specjalistyczną, w tym również z dziedzin pokrewnych do posiadanego wykształcenia (wyr. Sądu Najwyższego z 24 września 2004r., II PK 28/04).

Opisany mechanizm ma charakter ochronny, co nie oznacza, iż pracodawca ma obowiązek przedłużenia stosunku pracy na dotychczasowych warunkach, bądź warunkach oczekiwanych przez pracownika.

W sprawie zainicjowanej przez powódkę, pozwany, po odwołaniu i upływie okresu wypowiedzenia (w trakcie którego zachowano wynagrodzenie na niezmiennym poziomie), zaproponował pracownikowi zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas określony, na stanowisku eksperta, w placówce w G., z wynagrodzeniem zasadniczym 2.600,00 zł brutto, oraz dodatkiem za wysługę lat w wysokości 20% oraz premią, zgodnie z regulaminem premiowania.

Jak wynika z całości kształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań powódki, taki sposób ukształtowania stosunku pracy, nie odpowiadał odwołanej. Powódka podnosiła, iż zaproponowane jej stanowisko, nie odpowiada wysokim kwalifikacjom jakie posiada, nadto obniżenie wynagrodzenia nie pozostanie bez konsekwencji dla wysokości przyszłej emerytury, czy wreszcie odprawy jaką otrzyma po ustaniu zatrudnienia. Wykonywanie pracy na stanowisku eksperta, powódka utożsamiała nadto z utratą prestiżu wynikającego z piastowanej wcześniej funkcji inspektora. Jednocześnie wskazywała, iż stanowisko dla niej odpowiednie, to Zastępca Inspektora.

W ocenie Sądu, okoliczności podnoszone przez odwołaną pozostają bez wpływu na zasadność powództwa. Jeszcze raz podkreślić należy, iż ustawodawca w art. 72 § 2 k.p. nie nakłada na pracodawcę obowiązku zapewnienia określonego, a już na pewno nie przez pracownika oczekiwanego, stanowiska pracy. Regulacja nie stanowi również, iż nowe warunki zatrudnienia mają odpowiadać poprzednim w zakresie otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia za pracę, tak jak ma to miejsce np. w przypadku dyspozycji art. 45 § 4 k.p. Ochronna funkcja przepisu sprowadza się do umożliwienia pracownikowi kontynuowania zatrudnienia, na nowych, w tym " gorszych" z punktu widzenia finansowego i ambicjonalnego warunkach. Jedyne obowiązkiem, jaki ciąży w tym wypadku na odwołującym, to zapewnienie pracy odpowiadającej kwalifikacjom pracownika. Wskazany wymóg, z pewnością nie pozwala na powierzenie pracy, do wykonywania której, pracownik nie ma niezbędnych kwalifikacji. W tym zakresie, pozwany wywiązał się z nałożonego przez ustawodawcę obowiązku. Zresztą, mając na względzie powyższe, zdecydował się

zatrudnić powódkę w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i (...), z miejscem pracy w G., gdzie wykorzystywałaby swoje kwalifikacje zawodowe.

Po wtóre, nowe warunki zatrudnienia, nie mogą być tożsame z pracą, do wykonywania której nie potrzeba żadnych kwalifikacji. Innymi słowy, pracodawca nie ma prawa powierzyć odwołanemu, z wyższym wykształceniem i określonym stażem pracy, stanowiska pracy np. w obsłudze obiektu, portierni itp. Istotnym jest zatem, by zaproponowane stanowisko rażąco nie odbiegało od posiadanych przez pracownika kwalifikacji i by przy wykonywaniu czynności, pracownik ów, kwalifikacje te, choć częściowo, wykorzystywał.

Podsumowując ten wątek, stwierdzić należy, iż wynikający z art. 72 § 2 k.p. obowiązek pracodawcy, nie obejmuje jedynie powierzenia zatrudnionemu innej pracy, która ściśle odpowiada jego kwalifikacjom zawodowym wynikającym np. z profilu wykształcenia, czy kierunku w jakim rozwijał się w trakcie zatrudnienia. Twierdzenie przeciwnie zawężałoby w znacznym stopniu swobodę decyzyjną pracodawcy i możliwość kontynuowania stosunku pracy z osobą "chronioną" w realiach struktury organizacyjnej danego zakładu pracy.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd uznał, iż pracodawca nie uchybił obowiązkowi z art. 72 § 2 k.p., powierzając powódce pracę na stanowisku eksperta. Zatrudnienie powódki na stanowisku eksperta w Oddziale w G. było uzasadnione w szczególności dużą ilością zadań ustawowych realizowanych w związku z obsługą fitosanitarną eksportu, o czym zresztą powódka także wspominała. Wzmożony eksport towarów wiąże się z koniecznością przeprowadzenia kontroli fitosanitarnych. Ma to przełożenie na ilość przygotowywanej i wydawanej dokumentacji oraz większą ilość pracy związanej z czynnościami kancelaryjnymi w Oddziale i obsługą Systemu Elektronicznego (...) Dokumentacją. Poza działaniami związanymi z nadzorem nad zdrowiem roślin, z uwagi na dużą ilość sadów na tym rejonie, istnieje konieczność urzędowych działań związanych z zapobieganiem zagrożeniom związanym ze stosowaniem środków ochrony roślin. Przekłada się to na dużą ilość kontroli w zakresie obrotu i stosowania środków ochrony roślin.

Z ustaleń faktycznych wynika, iż odwołanemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Ochrony (...) i (...) oraz jego zastępcy, a pozostającemu nadal pracownikiem Inspektoratu, zgodnie z prawem można zaproponować jedynie stanowiska wyszczególnione w załączniku nr 3 Tabeli stanowisk, zaszerzowań i kwalifikacji do Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek. Takiej osobie można zaproponować tylko stanowisko określone w: tabeli (...) zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych. Poza tym zgodnie z powyższymi przepisami, stanowisko eksperta może zajmować osoba posiadająca wyższe wykształcenie oraz trzyletni staż pracy. Proponując powódce pracę, pozwany zaproponował jej realne stanowisko pracy, takie na którym powódka mogłaby się realizować wykorzystując swoje kwalifikacje zawodowe, umiejętności i wiedzę. Zaproponowane stanowisko eksperta jest stanowiskiem najwyższym z możliwych i zgodnie z prawem może być powierzone odwołanemu Wojewódzkiemu Inspektorów, ponieważ nie jest on członkiem korpusu służby cywilnej i nie posiada statusu państwowego inspektora.

Jednocześnie Sąd wskazuje, iż stanowisko Wojewódzkiego Inspektora nie należy do korpusu służby cywilnej. Członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni w inspektoratach, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej – stanowią aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, czyli w przypadku Inspektoratu, wszyscy członkowie korpusu służby cywilnej należą do aparatu pomocniczego wojewódzkiego inspektora. Jeśli nie zajmuje się stanowiska wojewódzkiego inspektora, to pracując w Inspektoracie albo – jako członek korpusu służby cywilnej – należy się do aparatu pomocniczego wojewódzkiego inspektora, albo – jeśli się nie jest członkiem korpusu służby cywilnej – pracuje się na stanowisku pomocniczym. Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku występuje przymiotnik określający aparat „pomocniczy”, albo stanowisko „pomocnicze”.

Na potrzeby niniejszego postępowania pozwany (...) Wojewódzki Inspektorat Ochrony (...) i (...) w W. dokonał pomiaru ilości pracy wykonywanej przez Oddział w G.. W okresie od 215r. do III kwartału 2018r. oddział w G. kwartalnie wykonał od (...) do (...) zadań, co daje średnią (...) zadań na kwartał. W tym samym okresie średnia zadań w jednym Oddziale w W. wynosiła 948 zadań na kwartał, co pokazuje że liczba zadań przypadająca na Oddział

w G. jest prawnie 9 razy większa niż średnia liczba zadań wykonywana przez jeden oddział. Największa część zadań przypadająca na Oddział w G. przypada na zadania z zakresu fitosanitarne. Oddział w G. w okresie od 2015r. do III kwartału 2018r. kwartalnie wykonał średnio (...) zadań z zakresu fitosanitarnego, co daje 98,8% wszystkich wykonanych zadań w tym okresie.

Zdaniem Sądu, praca wykonywana przez powódkę na zaproponowanym stanowisku w Oddziale w G. pozwoliłaby na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, wiedzy praktycznej oraz długoletniego doświadczenia zawodowego w przedmiocie ustawowych zadań Oddziału i wpłynęłaby na poprawę efektywności pracy Oddziału. Twierdzenia powódki, jakoby praca na stanowisku eksperta miałyby sprowadzać się wyłącznie do zadań związanych z przygotowaniem i wydawaniem dokumentacji oraz do czynności kancelaryjnych i obsługi (...), zdaniem Sądu nie są przekonujące.

Wbrew twierdzeniom powódki, w ramach propozycji nowej pracy, nie mogło być jej wskazane stanowisko zastępcy Wojewódzkiego Inspektora. Zgodnie bowiem z art. 90 ust. 1 ustawy o ochronie roślin, kandydaci na stanowisko Wojewódzkiego Inspektora oraz na ich zastępców są wyłaniani w wyniku postępowania kwalifikacyjnego przeprowadzonego przez głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa, a przeprowadzenie konkursu w tym zakresie jest obligatoryjne. Ponadto wskazać należy, iż w chwili odwołania powódki ze stanowiska inspektora, stanowisko zastępcy zajmował A. A.. Zaś zgodnie z wieloletnią praktyką przyjętą w ramach inspektoratu, Wojewódzki Inspektor posiadał wyłącznie jednego zastępcę i brak było potrzeby powoływania osoby na stanowisko drugiego zastępcy. Podobnie było w czasie, kiedy powódka pełniła funkcję Inspektora, miała zatem wiedzę o braku potrzeby powoływania kolejnego zastępcy.

Odnosząc się do kwestii różnicy w wysokości dotychczasowego wynagrodzenia powódki, a wynagrodzenia na zaproponowanym stanowisku wskazać należy, iż w strukturze pozwanego brak było jakiegokolwiek uzasadnienia do zachowania przez powódkę wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na zaproponowanym stanowisku odpowiadała wynagrodzeniu na poziomie wynagrodzenia głównego specjalisty zatrudnionego w Oddziale w G., który oprócz zadań wynikających z zakresu obowiązków, zastępuje Kierownika Oddziału. W przypadku nieobecności kierownika koordynuje i nadzoruje pracę czternastoosobowego zespołu oraz pracowników przyjeżdżających z innych Oddziałów, celem udzielenia pomocy w realizacji zadań. Bezwzględnie wiążące pracodawcę przepisy płacowe, przy zaproponowanej powódce wartości wynagrodzenia, w żadnym przypadku nie stanowią rażącego naruszenia obowiązujących przepisów w tym zakresie. Jednocześnie należy podkreślić, iż z treści art. 72 § 2 i 3 k.p. wynika jedynie, że inna praca powinna być adekwatna do kwalifikacji zawodowych odwołanego pracownika. Przepis ten nie wskazuje, aby zadaniem pracodawcy było utrzymanie odwołanemu pracownikowi wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Ochrona dotychczasowego wynagrodzenia została przewidziana wyłącznie na okres wypowiedzenia. Oznacza to zatem, że ustawodawca dopuszcza możliwość zmiany wynagrodzenia, w tym również jego pomniejszenia w ramach nowych warunków. Logicznym jest również, że jeżeli w skład dotychczasowego wynagrodzenia powódki wchodziły elementy związane ze sprawowaniem przez nią funkcji wojewódzkiego inspektora, to odwołanie jej z tego stanowiska powoduje odpowiednie obniżenie wynagrodzenia. Z załączonych do akt sprawy dokumentów wynika, iż na wynagrodzenie powódki w kwocie 8.680,00 zł składały się dodatki wynikające z pełnionej przez nią funkcji w wysokości 2.680,00 zł (dodatek funkcyjny w wysokości 1.680,00 zł oraz dodatek specjalny). Na wysokość tego wynagrodzenia miała również wpływ wyższa podstawa do ustalenia dodatku za wysługę lat w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Zatem nie może dziwić fakt, iż odwołanie z funkcji wpłynęło na spadek wynagrodzenia.

Jednocześnie należy podkreślić, iż błędnym jest twierdzenie powódki, jakoby pracodawca był zobowiązany do zaproponowania jej umowy o pracę na czas nieokreślony. Treść art. 72 k.p. nie ustala zakazu uregulowania nowych zasad współpracy w sposób zapewniający odwołanemu pracownikowi zatrudnienia do momentu uzyskania uprawnień emerytalnych. Brak jest zapisu świadczącego, iż „odpowiednia” praca będzie zawarta na czas nieokreślony.

W odniesieniu do miejsca świadczenia pracy, Sąd także nie znalazł podstaw do kwestionowania decyzji podjętych przez pracodawcę. Ustawodawca, w ramach omawianej w tym postępowaniu regulacji, nie wyszczególnił obowiązku

zapewnienia pracownikowi zatrudnienia w tej samej miejscowości, czy też w miejscu zamieszkania odwołanego. Co więcej, powódka dotychczasowo dojeżdżała do pracy również ok. 50 km i nie miała w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Tym bardziej, że do pracy dojeżdżała samochodem.

Reasumując należy wskazać, iż w istocie powódka mogła odczuwać niezadowolenie z nowych warunków zatrudnienia, w szczególności w związku z obniżeniem prestiżu zawodowego, czy też niższym wynagrodzeniem, jednakże te okoliczności nie mogły stanowić podstawy uwzględnienia powództwa. Jest tak dlatego, iż pracodawca zapewnił odwołanej możliwość kontynuowania zatrudnienia z wykorzystaniem jej kwalifikacji, na dostępnym i wysokim (choć nie najwyższym) stanowisku.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie.

W dalszej kolejności przejść należy do żądania nakazania Wojewodzie (...) złożenia powódce propozycji pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji zawodowych w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p.

Pozwany Wojewoda (...) kwestionował swoją legitymację bierną, wskazując, że nigdy nie był pracodawcą powódki, zaś stosunek pracy łączył ją z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony (...) i (...) w W.. Z uwagi na charakter podniesionego zarzutu, którego zasadność powodowałaby oddalenie powództwa, należało się do niego odnieść w pierwszej kolejności.

Zgodnie z jednolitym i utrwalonym orzecznictwem sądów, osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2011r., sygn.. akt II PK 181/10). W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy przywołał dotychczasowe orzecznictwo odnoszące się do tej problematyki i wskazał: „Dlatego w postanowieniu z 12 marca 1976r., I PZ 1/76 Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy. Podobnie w wyroku z 9 września 1977r. I PRN 115/77 Sąd Najwyższy wskazał, iż jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest biernie legitymowana w sporach o roszczenia ze stosunku pracy jej pracowników, nie wyłączając pracowników zatrudnionych w niej na podstawie powołania przez właściwy organ nadrzędny wynikających z rozwiązania z nimi stosunku pracy wskutek odwołania ich przez ten organ z zajmowanych stanowisk”.

Wątpliwości w sprawie budził fakt, iż powódka została powołana na stanowisko Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i (...) w oparciu o art. 88 ustawy z 18 grudnia 2003r. o ochronie roślin, zgodnie z którym wojewódzkiego inspektora powołuje i odwołuje Wojewoda, za zgodą Głównego Inspektora. Przepis ten stanowił również podstawę odwołania powódki z zajmowanego stanowiska.

Należy mieć także na uwadze, że art. 72 § 2 k.p. łączy obowiązek złożenia propozycji innej pracy z organem odwołującym. Organ dokonujący powołania i odwołania ze stanowiska często usytuowany jest poza pracodawcą, którym dla pracownika zatrudnionego na podstawie powołania jest - w myśl art. 3 k.p. - jednostka organizacyjna zatrudniająca go, nawet jeżeli nie posiada ona osobowości prawnej. W doktrynie prawa wyrażany jest pogląd, w świetle którego jeżeli organem odwołującym jest organ pracodawcy, u którego osoba odwołana jest zatrudniona, propozycja innej pracy jest ofertą nawiązania nowego stosunku pracy na innym stanowisku u tego samego pracodawcy. Natomiast organ niebędący organem pracodawcy nie może złożyć skutecznej oferty zatrudnienia kobiecie ciężarnej czy pracownikowi w wieku przedemerytalnym u tego pracodawcy. Propozycje zewnętrznego organu złożone wobec odwołanego pracownika nie są bowiem wiążące dla samego pracodawcy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zawsze zgodnego oświadczenia woli stron. Zapewnienie innej pracy w tym przypadku może polegać jedynie na złożeniu osobie odwołanej oferty zatrudnienia na stanowisku, którym organ odwołujący dysponuje (Komentarz do art. 72

Kodeksu pracy (w:) R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński: Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2009, wyd. V).

Faktem jest, że nawiązanie z wymienionymi pracownikami - po ustaniu stosunku pracy z powołania - nowego stosunku pracy na podstawie umowy o pracę nie może nastąpić bez wiedzy i woli potencjalnego pracodawcy, skoro to on będzie stroną owego stosunku. Przepis art. 72 § 2 i 3 k.p. nie różnicuje jednak sytuacji prawnej pracowników odwołanych, wymienionych w hipotezie zawartej w tym przepisie normy, z uwagi na to, czy organem odwołującym jest organ pracodawcy czy podmiot zewnętrzny. W kontekście uregulowań art. 68 i nast. k.p. okoliczność, jaką jest usytuowanie tegoż organu wobec pracodawcy, nie ma zresztą żadnego znaczenia dla określenia stron stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania.

Niezależnie od tego, czy powołania i odwołania dokonuje organ wewnętrzny czy zewnętrzny wobec podmiotu zatrudniającego pracownika, nie on jest pracodawcą w stosunku pracy z powołania i nie do niego kierowane są roszczenia odwołanego pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W tej roli zawsze występuje jednostka organizacyjna spełniająca kryteria kwalifikacyjne uznania jej za pracodawcę zgodnie z definicją tego pojęcia zawartą w art. 3 k.p. Kontynuacja zatrudnienia następuje bowiem u dotychczasowego pracodawcy, będącego stroną rozwiązanego stosunku pracy z powołania.

Godzi się nadmienić, że często organ powołujący i odwołujący w ogóle nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą kogokolwiek w swoim imieniu i na swoją rzecz. W takich przypadkach nie mógłby on zaproponować odwołanemu pracownikowi żadnych warunków dalszego zatrudnienia, co pozbawiałoby tę grupę pracowników ochrony gwarantowanej we wskazanych przepisach, i tak przecież ograniczonej w stosunku do tej, jaką omawianej kategorii osób zapewniają unormowania art. 39 k.p. i art. 177 k.p.

Prawidłowa wykładnia art. 72 § 2 i 3 k.p. prowadzi do wniosku, iż dalsze zatrudnienie odwołanego pracownika w wieku przedemerytalnym kontynuowane jest u dotychczasowego pracodawcy lecz na nowej podstawie prawnej (umowie o pracę), a oferta innej pracy, do której złożenia zobowiązany jest organ odwołujący, powinna zostać uzgodniona z tymże pracodawcą, jeśli organem odwołującym jest podmiot zewnętrzny względem niego. Zaś propozycja nowej pracy nie musi być złożona jednocześnie z odwołaniem.

Zdaniem Sądu, mimo treści art. 72 k.p., z którego wynika, że inną pracą jest obowiązany zapewnić organ odwołujący, stwierdzić należy, iż jako pozwanej powódka winna wskazać wyłącznie jednostkę organizacyjną w postaci Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...) w W., a nie organ powołujący ją na stanowisko Wojewódzkiego Inspektora (tj. Wojewodę). Powyższej kwestii nie zmienia fakt, iż nowe warunki pracy powódce zostały przedstawione w piśmie Wojewody (...) z 16 marca 2016r., gdyż złożona powódce oferta dalszego zatrudnienia została przygotowana na podstawie propozycji Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...), jako pracodawcy powódki. Również treści odpowiedzi udzielonych przez Wojewodę (...) na pisma powódki wniesione po odwołaniu jej ze stanowiska były konsultowane z Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony (...) i (...). Podmiot ten bowiem jest uprawniony do określenia warunków pracy powódki, gdyż pozostawał ona w ramach jego struktury organizacyjnej, a zadaniem Wojewody, jako organu odwołującego, jest te warunki zaproponować. Dotyczy to również propozycji wysokości wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, należało zgodzić się z pozwany Wojewodą (...) i uznać, iż nie posiadał on legitymacji biernej do uczestniczenia w procesie, co uzasadniało oddalenie powództwa o nakazanie Wojewodzie (...) złożenia powódce propozycji pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji zawodowych w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p.

Konsekwencją powyższych ustaleń było także oddalenie powództwa o wynagrodzenie za gotowość do pracy za okres od 1 lipca 2016r. do 31 stycznia 2017r.

Jak już wskazano powyżej, Sąd nie był władny do badania czy podjęta przez pracodawcę decyzja o odwołaniu powódki z pełnionej funkcji była słuszna. Ocenie Sądu podlegały jedynie okoliczności związane z powierzeniem jej nowego stanowiska w trybie art. 72 § 2 i 3 k.p., które to Sąd w przedmiotowym postępowaniu ocenił, jako prawidłowo dokonane. Zgodnie z treścią art. 72 § 2 i 3 k.p., jeżeli pracownika nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy,

stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy. W przedmiotowej sprawie powódka bezsprzecznie nie wyraziła zgody na zaproponowaną jej inną pracę, wobec czego łączący ją stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 czerwca 2016r.

Z uwagi na fakt, iż stosunek pracy ustał z dniem 30 czerwca 2016r., powódka nie może domagać się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Po dniu 30 czerwca 2016r. nie łączył jej już z pozwanym stosunek pracy, a w toku niniejszego postępowania nie został on reaktywowany. Wobec czego powództwo w powyższym zakresie, jako niezasadne, również podlegało oddaleniu.

Strona powodowa zgłosiła także roszczenie ewentualne, o zasądzenie solidarnie od pozwanych kwoty 66.664,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. za szkodę, jaką powódka poniosła w związku z niezapewnieniem jej innej pracy odpowiedniej ze względu na kwalifikacje.

W myśl art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Aby mówić o odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 k.c. muszą być spełnione trzy przesłanki. Po pierwsze musi istnieć zdarzenie, z którym system prawny wiąże czyjąś odpowiedzialność, po drugie musi powstać szkoda, a po trzecie musi istnieć związek przyczynowo - skutkowy między tym zdarzeniem a tą szkodą (tak też Z. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania - część ogólna, Warszawa 2008, str. 317).

Strona powodowa nie wyjaśniła, jakie zdarzenie jej zdaniem miałyby uzasadniać odpowiedzialność pozwanych. Jednakże z kontekstu sprawy można wnioskować, że chodziło jej o odwołanie jej z funkcji Inspektora, co w istocie było momentem kluczowym w sprawie. Zatem takie zdarzenie w rzeczywistości zaistniało.

Następnie koniecznym było powstanie po stronie powodowej szkody w kwocie 66.664,00 zł. Strona powodowa wskazywała, iż szkoda została obliczona jako różnica między wynagrodzeniem jakie powódka by otrzymywała gdyby otrzymała pracę odpowiednią ze względu na swoje kwalifikacje, a rzeczywiście uzyskiwanymi dochodami. Zdaniem Sądu powódka nie zdołała wykazać zasadności dochodzonej należności. Nie ulega wątpliwości, że z uwagi na nieprzyjęcie oferty pracodawcy z propozycją nowej pracy, zmianie uległa dotychczasowa sytuacja finansowa powódki. Do dnia 30 czerwca 2016r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 8.880,00 zł, zaś po ustaniu zatrudnienia, tj. od 1 lipca 2016r., wynagrodzenia takiego już nie dostawała. Niemniej jednak obliczając kwotę roszczenia na 66.664,00 zł, powódka przyjęła, iż wynagrodzenie, jakie otrzymywałaby po dniu 30 czerwca 2016r., gdyby pracodawca zaproponował jej pracę odpowiednią ze względu na swoje kwalifikacje zawodowe, wynosiłoby nie mniej niż 5.580,00 zł. Taką kwotę wskazywała jako możliwe wynagrodzenie.

Jednakże zdaniem Sądu powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Przede wszystkim z tego względu, że w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, iż powódka nie przyjęła propozycji pracy odpowiedniej, co skutkowało ustaniem z dniem 30 czerwca 2016r. łączącego ją z pozwanym Inspektorem stosunku pracy.

Poza tym strona pozwana wykazała, iż nie miała możliwości zaproponowania powódce wynagrodzenia w wyższej wysokości, z uwagi na wiążące ją w tym zakresie przepisy prawa. Zatem wskazana przez nią kwota 5.580,00 zł została obliczona w sposób dowolny i całkowicie nieuzasadniony. Zatem już chociażby z tych powodów nie można było uznać, aby wskazana przez powódkę wysokość hipotetycznego wynagrodzenia była kwotą realną.

Jednocześnie należy zaznaczyć, iż gdyby powódka przyjęła zaproponowane stanowisko pracy, to otrzymywałaby wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.600,00 zł + 20% dodatek za wysługę lat, a zatem znacznie większe niż chociażby kwota jaką otrzymywała, będąc w okresie od 15 września 2016r. do 15 grudnia 2016r. osobą zarejestrowaną jako bezrobotna (powódka otrzymywała zasiłek w kwocie 997,40 zł brutto).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, iż powódka w żaden sposób nie wykazała wysokości poniesionej szkody. Wobec czego Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie także w powyższym zakresie.

Powódka domagała się także zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Wskazać przy tym należy, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Pracownicy powinni być równo traktowani (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.).

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), a dyskryminowanie pośrednie - gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.). Prowadzi to do wniosku, że dyskryminacja to kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników charakteryzujących się takimi samymi, istotnymi (relevantnymi) cechami (por. wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS Nr 12/1998, poz. 360).

Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych ("w szczególności") w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium zróżnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika.

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U.UE.L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10).

Powódka tego oczekiwania, w ocenie Sądu, nie spełniła. Co prawda jako niedozwolone kryterium dyskryminujące wskazała na wiek, ale w żaden sposób tego nie uprawdopodobniła. Sam fakt, że powódka została odwołana z funkcji Inspektora, będąc w wieku przedemerytalnym nie może stanowić podstawy do domagania się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia z powodu naruszenia zasady dyskryminacji. Żaden z przeprowadzonych dowodów nie wykazał zasadności żądań powódki w powyższym zakresie. Pracodawca był uprawniony do odwołania powódki z funkcji Inspektora, co pozostawało w sprawie bezsporne. Skoro zatem powódka nie kwestionowała zasadności odwołania

jej z funkcji Inspektora, to nie jest dla Sądu zrozumiałe domaganie się w takiej sytuacji zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia z powodu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu z powodu wieku. Poza tym z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pozwany Inspektorat zatrudnia wielu emerytów, z którymi podpisane ma umowy o pracę i jeśli tylko wyrażą chęć pracy po nabyciu uprawnień emerytalnych, są traktowani na równi z pozostałymi pracownikami. Taka sytuacja dotyczyła takich pracowników jak np. T. J., H. K., czy M. L..

W ocenie Sądu, powódka nie uprawdopodobniła, że była odmiennie traktowana z uwagi na wiek, co stanowiło podstawę do przyjęcia, w oparciu o domniemania faktyczne (art. 231 k.p.c.), że nie była poddana dyskryminacji.

Wobec powyższego powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Pozwani byli w toku procesu reprezentowani przez radców prawnych, których wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził na rzecz pozwanych zwrot kosztów zastępstwa procesowego na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2015r., poz. 1804). Na rzecz pozwanego Wojewody (...) zasądzona została kwota 5.520,00 zł z racji wygrania procesu o nakazanie (120,00 zł - § 9 ust. 1 pkt 3) oraz wynagrodzenie, odszkodowanie i zadośćuczynienie (5.400,00 zł - § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6), natomiast na rzecz pozwanego Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i (...) w W. kwota 5.520,00 zł z racji wygrania procesu o ustalenie (120,00 zł - § 9 ust. 1 pkt 3) oraz wynagrodzenie, odszkodowanie i zadośćuczynienie (5.400,00 zł - § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.