



Sygn. akt I PK 346/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSA Jolanta Hawryszko

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w P.
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 21 maja 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy u pozwanego Starostwa Powiatowego w P.

Powódka podnosiła, że pomimo prawomocnego wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt IV P (...), nie została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach, bowiem 17 października 2012 r. pracodawca wręczył jej pismo, będące w istocie wypowiedzeniem zmieniającym, znacząco obniżając jej wynagrodzenie i powierzając stanowisko inspektora.

M. W. była zatrudniona u pozwanego od 1 stycznia 1999 r., od 14 października 2007 r. wykonywała pracę na stanowisku Naczelnika [...]. 4 grudnia 2009 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Od otrzymanego oświadczenia powódka złożyła odwołanie do Sądu. Wyrokiem z 5 maja 2010 r. Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę do pracy w Starostwie Powiatowym w P. na poprzednich warunkach pracy. 11 kwietnia 2011 r. pracodawca w związku z likwidacją stanowiska pracy powódki, w oparciu o art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.), przeniósł M. W. na stanowisko inspektora w Wydziale [...], z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.

Od wskazanego powyżej przeniesienia, powódka ponownie odwołała się do Sądu. Wyrokiem z 23 kwietnia 2012 r., sygn. akt IV P (...), Sąd Rejonowy w Z. W. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Pismem z 10 sierpnia 2012 r. pracodawca zawiadomił M. W., że przywraca ją do pracy na poprzednich warunkach płacy, jednak powiadomił ją, że przywrócenie na poprzednie warunki pracy, tj. na stanowisko Naczelnika [...] jest utrudnione, albowiem obowiązujący Regulamin Organizacyjny wprowadzony uchwałą Rady Powiatu z 30 marca 2011 r. nie przewiduje powołania takiego stanowiska. Mając na uwadze powyższe pozwany powierzył powódce na podstawie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, na okres 1 miesiąca tj. do 7 września 2012 r. wykonywanie innej pracy niż określona w umowie, tj. określonych szczegółowo w

piśmie czynności w Wydziale [...]. 7 września 2012 r. powódka otrzymała od pracodawcy kolejne pismo, tym razem informujące o przedłużeniu wykonywania innej pracy niż określona w umowie do dnia 7 listopada 2012 r.

Starosta wystąpił do Zarządu Powiatu z wnioskiem o przeprowadzenie zmian organizacyjnych umożliwiających wykonanie orzeczenia sądowego przywracającego powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Zarząd nie wyraził jednak zgody na te zmiany, oceniając, że struktura Starostwa zreorganizowana w marcu 2011 r. działa prawidłowo.

17 października 2012 r. pracodawca na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, w związku z reorganizacją Starostwa Powiatowego w P., dokonaną uchwałą z 30 marca 2011 r., m.in. likwidującą Wydział [...], przeniósł powódkę na stanowisko inspektora w Wydziale [...], z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.

W momencie otrzymania oświadczenia pracodawcy M. W. pełniła funkcję radnej gminy D. oraz była przewodniczącą działającego u pracodawcy Komitetu Założycielskiego NSZZ „Solidarność”, jednak do 10 października 2012 r. do pracodawcy nie wpłynęła informacja odnośnie liczebności działającego w Starostwie związku zawodowego.

Sąd Rejonowy w Z. W. wyrokiem z 31 grudnia 2014 r., sygn. akt IV P .../12 oddalił powództwo oraz zasądził od M. W. na rzecz pozwanego 2 700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż oświadczenie pracodawcy z 17 października 2012 r. było skuteczne i jako takie nie mogło aktualizować roszczenia o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Sąd zauważył, że art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) stanowi, iż 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 zatrudnianie na tym stanowisku. Zgodnie zaś z ust. 2 art. 23 cyt. ustawy, 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 pierwszej instancji wskazał, że w kwestii charakteru powołanej regulacji wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. Na przykład, w wyroku z 4 listopada 2008 r. (II PK 81/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 92), Sąd Najwyższy ocenił, że przeniesienie na inne stanowisko służbowe na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest samodzielną konstrukcją prawną, odmienną od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z art. 42 k.p. W wyroku z 6 września 2005 r. (I PK 52/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 204) Sąd Najwyższy uznał, że przeniesienie to nie jest wypowiedzeniem zmieniającym. Podzielając powyższe rozważania prawne, Sąd Rejonowy przyjął, że przepis art. 23 ust. 1 cyt. ustawy stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego umożliwiającą pracodawcy samorządowemu przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w drodze jednostronnej czynności, nie wymagającej zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, działania pozwanego wobec powódki były prawidłowe. Pracodawca nie miał możliwości, po uprawomocnieniu się wyroku z 23 kwietnia 2012 r., przywrócenia powódce warunków pracy na stanowisku Naczelnika [...]. Skoro Wydział zlikwidowano, a Zarząd Powiatu nie wyraził zgody na jego „reaktywację”, pozwany musiał podjąć inne, możliwe w zaistniałej sytuacji kroki zmierzające do wykonania orzeczenia Sądu.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że omawiane uprawnienie pracodawcy należy postrzegać jako przywilej pracowniczy, dlatego że może ono być wykorzystane jedynie w sytuacji reorganizacji danej jednostki polegającej na likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, która oznacza brak możliwości dalszego zatrudniania urzędnika na tym stanowisku. A zatem, dopuszczalność stałej zmiany pracy i to bez zgody pracownika nie wynika ze wzmożonej dyspozycyjności pracowniczej, ale jest podyktowana ochroną interesów urzędnika samorządowego, bowiem w miejsce rozwiązania stosunku pracy, które byłoby uzasadnione faktem reorganizacji, możliwe jest powierzenie pracownikowi innej pracy.

Dalej sąd podniósł, że nie budzi wątpliwości, iż w wyniku zastosowania art. 23 ust. 1 cyt. ustawy może dojść do objęcia przez urzędnika stanowiska niżej zaszeregowanego i niżej usytuowanego w hierarchii stanowisk, przepis nie gwarantuje pracownikowi zatrudnienia na tych samych warunkach i w tym samym charakterze. Zauważył, że celem art. 23 cyt. ustawy nie jest ochrona uprawnień pracownika ukształtowanych w umowie o pracę, ale zapewnienie pracownikowi kontynuacji stosunku pracy, nawet na gorszych warunkach. Urzędnik niezgadający się z przeniesieniem może złożyć wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron bądź wypowiedzieć stosunek pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył również, że skuteczne kwestionowanie przeniesienia możliwe jest jedynie na podstawie przesłanek wymienionych w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

W sprawie wszczętej przez M. W. ustalono bezspornie, iż stanowisko Naczelnika w Wydziale kierowanym dotychczas przez powódkę uległo likwidacji. Reorganizacja struktury starostwa wymusiła na pracodawcy decyzję o powierzeniu pracownikowi czynności w innym funkcjonującym po zmianach Wydziale. Pozwany dokonując wyboru nowego miejsca pracy powódki wziął przy tym pod uwagę jej wykształcenie. Sąd doszedł do wniosku, że takie postępowanie było racjonalne i optymalne. Sam fakt, iż pracownik nie był zadowolony ze zmiany warunków zatrudnienia, nie może mieć wpływu na ocenę skuteczności podjętej przez pracodawcę decyzji. Dodatkowo sąd wskazał, iż z publicznego charakteru zatrudnienia urzędniczego wynikać musi zasadność jego większej dyspozycyjności i niemożliwość przedkładania ochrony jego zatrudnienia nad ważne potrzeby publiczne i społeczne (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r., I PK 161/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 7).

Sąd Rejonowy uznał również, że nie doszło do naruszenia art. 38 k.p., a to przez brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową oraz art. 36 § 1 ust. 3 k.p., poprzez brak zachowania terminów wypowiedzenia, bowiem instytucja uregulowana w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych ma charakter samodzielny, dotyczy określonej grupy osób i ma zastosowanie w warunkach szczegółowo w przepisie opisanych. Sąd podkreślił, że brak jest podstaw do uznania, iż pracodawca, w warunkach wskazanych w art. 23,

miał obowiązek stosowania przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym. Gdyby tak było, ustawodawca z pewnością nie wprowadziłby odmiennej, szczególnej regulacji, lecz poprzestał na odesłaniu do przepisów kodeksu pracy. Tymczasem, w odniesieniu do stosunku pracy pracownika samorządowego, prawodawca zdecydował się wprowadzić dodatkowo, odmienne od kodeksowych zasady dotyczące zmiany warunków zatrudnienia, co nie wyklucza możliwości złożenia oświadczenia w trybie art. 42 k.p., decyzja w tym przedmiocie należy jednakże każdorazowo do pracodawcy. Sąd stwierdził zatem, że pozwany nie miał obowiązku zachowania okresu wypowiedzenia, czy też przeprowadzenia konsultacji w trybie art. 38 k.p. Dodatkowo podniósł, że instytucja z art. 23 ust. 1 jest korzystniejszą z punktu widzenia interesów pracownika (od wypowiedzenia zmieniającego), chociażby dlatego, że gwarantuje zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.

W dalszej części rozważań Sąd pierwszej instancji stwierdził, że stosunek pracy, w którym pozostaje radny, podlega ochronie prawnej na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., Nr 594). Powołana ustawa wprowadza dodatkową gwarancję trwałości tego stosunku polegającą na uzależnieniu skuteczności rozwiązania tego stosunku przez pracodawcę od zgody rady gminy (art. 25 ust. 2 ustawy). Sąd Rejonowy powołał się na literalną wykładnię wyżej wymienionego przepisu i doszedł do wniosku, że zgoda rady gminy wymagana jest jedynie w odniesieniu do oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. A *contrario*, zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca nie jest zobligowany do uzyskania aprobaty organu gminy w przypadku zmiany warunków zatrudnienia. Ponadto przyjęcie, jak podnosiła w pozwie powódka, iż pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia zmieniającego bez zgody rady gminy, pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, bowiem pozwany nie zastosował wobec pracownika art. 42 k.p., lecz samodzielną instytucję uregulowaną w ustawie szczególnej. W oparciu o powyższe rozważania sąd przyjął, że dopuszczalne było przeniesienie urzędnika samorządowego w trybie art. 23 ustawy, objętego szczególną ochroną ze względu na pełnienie funkcji radnego, bez zgody organu gminy.

Następnie, Sąd *meriti* podniósł, że jednym z warunków, jakie spełnić musi organizacja związkowa, jest przedstawienie co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd podniósł, że zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25¹ ust. 2, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. Sąd zaznaczył, że, działania pracodawcy, które zostały podjęte bez współdziałania z zakładową organizacją związkową przed przedstawieniem przez nią informacji o posiadaniu wymaganej liczby członków, aby korzystać z uprawnień przysługujących takiej organizacji, są niewadliwe. Sąd zauważył, że uznanie, że niewykonanie przez zakładową organizację związkową obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25¹ ust. 2 nie pozbawia jej uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej oznaczałoby, iż jest to obowiązek, którego niewykonanie nie pociąga za sobą żadnej sankcji. Przepis art. 25¹ ust. 2 ustawy, który ustanawia ten obowiązek, nie miałby więc praktycznie żadnego znaczenia normatywnego.

Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12 (LEX nr 1274988), Sąd *meriti* doszedł do wniosku, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. W rozpoznawanej sprawie, brak jest dokumentu potwierdzającego złożenie, przez działający w Starostwie związek zawodowy, informacji, o której mowa w art. 25¹, a dotyczącej liczby członków w trzecim kwartale 2012 r.

W takich okolicznościach Sąd przyjął, że pozwany w dacie 17 października 2012 r. nie dysponując informacją o liczebności związku, nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji.

Ostatecznie, zdaniem Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę wszystkie powyższe rozważania, uzasadnionym jest przekonanie, iż pozwany skutecznie, zgodnie z przepisami ustawy o pracownikach samorządowych, samorządzie gminnym, związkach zawodowych, zmienił powódce warunki pracy i płacy w oparciu o oświadczenie z 17 października 2012 r.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 21 maja 2015 r., sygn. akt IV Pa (...) zmienił zaskarżony wyrok jedynie w zakresie postanowienia o kosztach, zaś w pozostałej części oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego, dodatkowo obciążając powódkę kosztami zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze.

Sąd Okręgowy zważył, że w świetle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego apelacja powódki jest bezzasadna, zaś argumenty prawne rozstrzygnięcia, prezentowane poglądy co do wykładni prawa materialnego w postaci zastosowanych przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, samorządzie gminnym, związkach zawodowych, zasługują w całości na aprobatę.

Sąd Odwoławczy nie stwierdził, aby Sąd pierwszej instancji naruszył prawo procesowe, zaś w odniesieniu do ustaleń prawnych, podzielił w całości ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy, w związku z czym nie powtarzał już tych rozważań, stwierdzając jedynie, że od powódki zasądono zwrot kosztów procesowych w niewłaściwej wysokości.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożyła powódka, zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 23 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych w zw. z art. 42 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c. poprzez błędne zastosowanie art. 23 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych, pomimo niezastnienia przesłanek w postaci:

- rzeczywistej reorganizacji jednostki samorządowej, gdyż faktyczna reorganizacja pracodawcy miała miejsce w marcu 2011 r., a nie w październiku 2012 r.,

- powierzenia powódce stanowiska inspektora w Wydziale [...], nieodpowiadającego jej kwalifikacjom, gdyż nie uwzględnia ono wykształcenia i

doświadczenia zawodowego powódki w zakresie ekonomii, a także jej uprzedniej pracy na stanowiskach kierowniczych;

- a nadto powierzone stanowisko inspektora jest znacznie niżej usytuowane w hierarchii urzędniczej od likwidowanego stanowiska Naczelnika [...], co powoduje, że w rozpatrywanym stanie faktycznym brak przesłanek do zastosowania instytucji wymienionej w wyżej wymienionym przepisie, a jej zastosowanie stanowi próbę obejścia prawa przez pracodawcę, co na mocy art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. winno skutkować zakwalifikowaniem czynności pracodawcy z dnia 17 października 2012 r., jako wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy uregulowane w art. 42 k.p., do którego z kolei stosuje się przepisy dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy powódki, jako radnej na gruncie art. 25 ustawy o samorządzie gminnym oraz jako przedstawiciela związku zawodowego w oparciu o art 32 ust. 2 i 8 ustawy o związkach zawodowych;

b) art. 42 k.p. w zw. z art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że treść art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym dotyczy tylko definitywnego rozwiązania z radnym stosunku pracy i nie ma zastosowania w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, tymczasem również wypowiedzenie warunków pracy i płacy może w konsekwencji (np. w razie nie przyjęcia przez radnego nowych warunków zatrudnienia) nowych prowadzić do rozwiązania stosunku pracy, co w świetle utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego uzasadnia zastosowanie wyżej wymienionego przepisu w rozpatrywanej sprawie;

c) art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym w zw. z art. 42 k.p. poprzez ich niezastosowanie, pomimo że czynność pracodawcy z dnia 17 października 2012 r., ze względu na brak spełnienia przesłanek instytucji przeniesienia pracownika samorządowego wymienionych w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, w rzeczywistości stanowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki, do których zastosowanie znajduje szczególna ochrona stosunku pracy radnego określona w naruszonym przepisie prawa, co prowadzi do wniosku, że pracodawca winien uzyskać zgodę rady gminy na zmianę warunków zatrudnienia powódki, co z kolei powoduje, że wypowiedzenie z dnia 17 października 2012 r. jest niezgodne z prawem;

d) art. 32 ust. 8 w zw. z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 42 k.p. przez ich niezastosowanie w sprawie pomimo, że czynność pracodawcy z dnia 17 października 2012 r., ze względu na brak spełnienia przesłanek instytucji przeniesienia pracownika samorządowego z art. 23 ust. ustawy o pracownikach samorządowych, w rzeczywistości stanowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki, do którego zastosowanie znajduje szczególna ochrona stosunku pracy powódki jako przewodniczącej związku zawodowego, ze względu na brak wskazania innych pracowników podlegających ochronie, a w konsekwencji pracodawca winien uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na zmianę warunków zatrudnienia powódki, co powoduje, że wypowiedzenie z dnia 17 października 2012 r. jest niezgodne z prawem.

2. Naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania kontroli z urzędu zastosowania przez sąd pierwszej instancji znajdujących zastosowanie w sprawie przepisów prawa materialnego, w celu usunięcia braków wynikających z błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji, a w konsekwencji nie wypełnienie obowiązku dokonania ustaleń faktycznych oraz ustalenia podstawy prawnej wyroku przez dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego prawidłową wykładnię oraz subsumcję i zaniechanie przez sąd apelacyjny dokonania własnej oceny materiału dowodowego, zamiast tego sąd drugiej instancji w pełni i bezkrytycznie podzielił argumentację sądu pierwszej instancji, pomimo faktu, że z przyjętego przez sąd stanu faktycznego wynika, że reorganizacja u pracodawcy miała miejsce 1 rok i 7 miesięcy wcześniej i była ukończona w chwili wręczenia powódce pisma z dnia 17 października 2012 r., powódce powierzono bowiem stanowisko nieodpowiadające jej kwalifikacjom, gdyż powierzając jej stanowisko w Wydziale [...], zajmującym się obsługą finansowo-księgową pracodawcy i rachunkowością, pracodawca nie uwzględnił wykształcenia i doświadczenia zawodowego powódki z zakresu ekonomii oraz jej doświadczenia zawodowego w postaci pracy na stanowiskach kierowniczych, a nadto powierzone stanowisko tj. stanowisko inspektora jest zdecydowanie niżej usytuowane w hierarchii urzędniczej od likwidowanego

stanowiska Naczelnika [...], co w konsekwencji nie pozwala na zastosowanie instytucji przeniesienia pracownika samorządowego z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, a zatem Sąd drugiej instancji winien zakwalifikować czynność pracodawcy z dnia 17 października 2012 r. jako wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy uregulowane w art. 42 k.p.

Pełnomocnik powódki wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w S. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S.;

Ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w S. oraz wyroku Sądu Rejonowego w Z. W. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Z. W.;

Ewentualnie, w razie nie podzielenia zarzutów skargi kasacyjnej dotyczących naruszenia przepisów postępowania, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., o:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i orzeczenie, co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości;

4. zwolnienie powódki od kosztów sądowych w całości, ewentualnie o zwolnienie powódki od kosztów sądowych w części w zakresie przenoszącym kwotę 500 zł;

5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów niniejszego postępowania (w tym kosztów zastępstwa procesowego) według norm przepisanych, a ponadto zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego (w tym kosztów zastępstwa procesowego).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o odrzucenie złożonej w sprawie skargi kasacyjnej, z uwagi na to, iż została złożona przez pełnomocnika nieposiadającego należytego umocowania do jej sporządzenia i wniesienia, ewentualnie o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jako nie zawierającej okoliczności uzasadniającej jej rozpoznanie. W razie nieuwzględnienia poprzednich wniosków pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Skarżący nie wykazał w żaden sposób, aby Sąd odwoławczy faktycznie naruszył przywołane przepisy postępowania. Twierdzenia skarżącego stanowią w odniesieniu do tego zarzutu jedynie polemikę z wyrokiem Sądu drugiej instancji i ustaleniami w nim poczynionymi. W skardze kasacyjnej nie wykazano błędów, jakie miał popełnić Sąd Okręgowy, a zatem zarzut ten należało uznać za niezasadny.

Jeżeli natomiast chodzi o zarzut naruszenia art. 23 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych w zw. z art. 42 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c., to również nie jest on zasadny. Sądy obu instancji prawidłowo zastosowały art. 23 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych i należycie to uzasadniły. W stanie faktycznym niniejszej sprawy bez wątplenia ustalono, że zmiana stanowiska pracy powódki miała związek z reorganizacją jednostki samorządowej, bowiem likwidacji uległo stanowisko pracy powódki oraz kierowany przez nią wydział, zauważyć należy, że o pozorności tej 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, bowiem w ocenie władz samorządowych, nowa organizacja funkcjonuje prawidłowo. 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.

Godzi się zauważyć, że art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych 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 zatrudnienia na dotychczas zajmowanym stanowisku w związku z jego likwidacją, ważne jest jednak, aby przeniesienie pracownika samorządowego wynikało z likwidacji jego dotychczasowego stanowiska pracy. W niniejszej sprawie należy wziąć pod uwagę, że co prawda pomiędzy przeniesieniem powódki na inne stanowisko pracy, a reorganizacją miał miejsce znaczny upływ czasu, jednak sytuacja powódki była szczególna, bowiem w wyniku przeprowadzonej reorganizacji likwidacji uległo stanowisko pracy, na które powódka miała być przywrócona na mocy wyroku sądu, który uprawomocnił się również już po przeprowadzeniu reorganizacji. W tej sytuacji nie ulega wątpliwości, że przeniesienie powódki pozostawało w związku z przeprowadzoną reorganizacją, bowiem to właśnie wyniku tej reorganizacji likwidacji uległo dotychczasowe stanowisko pracy powódki.

Należy również zauważyć, że Sądy obu instancji badające sprawę nie stwierdziły, aby nowe stanowisko pracy powódki nie odpowiadało kwalifikacjom i wykształceniu powódki. Wręcz przeciwnie, pracodawca wyznaczając powódce nowe stanowisko pracy wziął pod uwagę właśnie jej wykształcenie. Powódka nie ma, co prawda wykształcenia z zakresu [...] , ma jednak wykształcenie [...], a zatem również zapewniające jej wymagane do pracy w Wydziale [...] kwalifikacje. Podzielić przy tym należy stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym 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 niezmienionym, zresztą pracownicy samorządowi są chronieni przed negatywnymi konsekwencjami zmiany

stanowiska pracy gwarancją w postaci utrzymania dotychczasowego wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy.

Wobec powyższego nie znajdują uzasadnienia twierdzenia skarżącego, że przeniesienie powódki na nowe stanowisko pracy stanowiło w rzeczywistości wypowiedzenie warunków pracy i płacy, do którego stosować należy art. 42 k.p. ze wszelkimi tego konsekwencjami.

W odniesieniu do kolejnych sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutów należy wskazać, że ich skuteczność zależała od zakwalifikowania decyzji pracodawcy o zmianie stanowiska pracy powódki na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych jako wypowiedzenia zmieniającego, do którego zastosowanie będzie miał art. 42 k.p., co jednak, jak wskazano powyżej, nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

W związku z powyższymi zarzutami naruszenia art. 42 k.p. w zw. z art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że treść art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym dotyczy tylko definitywnego rozwiązania z radnym stosunku pracy i nie ma zastosowania w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy oraz art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym w zw. z art. 42 k.p. nie mają związku ze stanem faktycznym przedmiotowej sprawy. Jak bowiem ustalono, w stosunku do powódki nie zastosowano instytucji wypowiedzenia zmieniającego, a zatem również art. 42 k.p. Rozważania dotyczące zastosowania art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym do przypadków dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozostają zatem bez wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Podzielić przy tym należy stanowisko wyrażane już w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym objęcie urzędnika samorządowego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy ze względu na pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy lub radnego nie stoi na przeszkodzie przeniesieniu go na inne stanowisko w trybie art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 149/14, OSNP 2016 nr 9, poz. 115). Zatem, pełnienie przez powódkę mandatu radnej nie nakładało na pozwanego pracodawcę obowiązku uzyskania zgody rady gminy, o której mowa w

art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym na zmianę jej stanowiska pracy na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Także zarzut naruszenia art. 32 ust. 8 w zw. z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 42 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Jak już kilkakrotnie podkreślano, w stosunku do powódki nie miał zastosowania art. 42 k.p., natomiast, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2015 r., I PK 217/14, OSNP 2017 nr 2, poz. 17). Zatem fakt pełnienia przez powódkę funkcji związkowej nie oznaczał objęcia jej ochroną przed zmianą stanowiska pracy na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Godzi się w tym miejscu zauważyć, że Sąd Rejonowy słusznie zauważył również, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej, co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić, co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. W rozpoznawanej sprawie, brak jest dokumentu potwierdzającego złożenie, przez działający w Starostwie związek zawodowy, informacji, o której mowa w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, a dotyczącej liczby członków w trzecim kwartale 2012 r. W tej sytuacji tym bardziej pracodawca nie miał obowiązku przeprowadzania konsultacji zamiaru zmiany stanowiska pracy powódki z organizacją związkową.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz

ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

r.g.