

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym **wyrok**iem z dnia 28 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu, IV Wydział Pracy:

1. zasądził od Powiatowego Urzędu Pracy w Z. na rzecz A. G. kwoty:
  - a) 7.728 zł (siedem tysięcy siedemset dwadzieścia osiem złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2012 roku do dnia zapłaty;
  - b) 7.728 zł (siedem tysięcy siedemset dwadzieścia osiem złotych) tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2012 roku do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałej części;
3. zasądził od Powiatowego Urzędu Pracy w Z. na rzecz A. G. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazał pobrać od Powiatowego Urzędu Pracy w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zgierzu kwotę 773 zł (siedemset siedemdziesiąt trzy złote) tytułem części nieuiszczonej opłaty sądowej;
5. nie obciążył A. G. nieuiszczonymi kosztami sądowymi w pozostałej części;
6. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.576 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt sześć złotych) brutto.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Od dnia 15 września 2008 roku powódka A. G. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. na stanowisku radcy prawnego. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano Powiatowy Urząd Pracy w Z. ul. (...).

Wcześniej powódkę i stronę pozwaną łączyły umowy o pracę na innych stanowiskach w następujących okresach:

- 11 sierpnia 2003 - 4 luty 2004 - referent;
- 6 luty 2004 - 5 sierpnia 2004 - referent prawny;
- 9 sierpnia 2004 - 8 luty 2005 - referent prawny;
- 10 luty 2005 - 4 sierpnia 2005 - referent prawny;
- 8 sierpnia 2005 - 14 września 2008 - starszy inspektor .

Powódka jako radca prawny zobowiązana była do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy w wymiarze 16 godzin tygodniowo: w poniedziałki i środy od godziny 7.30 do godziny 11:30, a w piątki od godziny 7:30 do godziny 15:30. Jeżeli w środę przypadała sesja Rady Miasta Ł. to dyżur powódki był automatycznie przesuwany był na czwartek.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 2010 roku Regulaminem Organizacyjnym, w strukturze organizacyjnej przewidziany był Zespół (...)

Prawnych. Uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 26 stycznia 2012 roku został wprowadzony nowy Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Z., w którym to w strukturze organizacyjnej (...) nie uwzględniono Zespołu Radców Prawnych.

W dniu 1 lutego 2012 roku powódce zostało doręczone pismo strony pozwanej, w którym poinformowaną ją, iż w następstwie uchwalenia nowego Regulaminu Organizacyjnego z dniem 15 lutego 2012 roku, zostaje przeniesiona na stanowisko starszego specjalisty ds. windykacji przypisanego do samodzielnego stanowiska do spraw windykacji w Wydziale Programów, Windykacji i (...). Nadto kolejnym pismem polecono powódce sporządzić spis spraw przez nią prowadzonych w zakresie obsługi (...) jak i spraw sądowych oraz przekazania zestawienia kierownikowi wydziału.

W dniu 6 lutego 2012 roku powódka złożyła stronie pozwanej pismo informujące, że oświadczenie z dnia 1 lutego 2012 roku jest nieważne i nie wywołuje skutków prawnych. Nadto zgłosiła gotowość do świadczenia pracy na stanowisku radcy prawnego.

W dniach od 1 do 17 lutego 2012 roku powódka była niezdolna do pracy na skutek choroby. Dni 18 i 19 lutego 2012 roku były dniami wolnymi od pracy. A. G. stawiała się do pracy w dniu 20 lutego 2012 roku.

W dniu 16 lutego 2012 roku za pośrednictwem poczty powódce został doręczony zakres obowiązków na stanowisku starszego specjalisty do spraw windykacji.

W dniu 20 lutego 2012 roku w siedzibie pracodawcy odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, dyrektor strony pozwanej, J. L., G. P. i adwokat E. D.. Powódka została poinformowana, że jej przełożonym jest G. P. oraz, że winna świadczyć pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Polecono powódce zdać wszystkie urządzenia - laptop, skaner i modem. Powódka oświadczyła, że oświadczenie z dnia 1 lutego 2012 roku jest bezskuteczne i jest gotowa do świadczenia pracy na stanowisku radcy prawnego w ustalonych godzinach dyżurów radcowskich.

W dniu 20 lutego 2012 roku powódka opuściła siedzibę pracodawcy o godzinie 11:30.

W dniach 22 - 24 lutego 2012 roku stronie powodowej został udzielony urlop wypoczynkowy.

W dniu 23 lutego 2012 roku powódce zostało doręczone, za pośrednictwem poczty, pismo informujące o udzieleniu jej kary porządkowej upomnienia za samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 20 lutego 2012 roku o godzinie 11.30 i niestawienie się do pracy w dniu 21 lutego 2012 roku.

Powódka w dniu 27 lutego 2012 roku wniosła sprzeciw. Podniosła w nim, że kara porządkowa została nałożona z naruszeniem przepisów prawa pracy, ponieważ pracodawca przed nałożeniem kary nie wysłuchał powódki. W dniu 12 marca 2012 roku strona pozwana doręczyła powódce pismo informujące, że kara porządkowa nie zostanie uchylona.

W następnych dniach (po 20 lutego 2012 roku) A. G. stawiała się do pracy w dniach dyżurów radcowskich i przebywała w siedzibie pracodawcy w godzinach tych dyżurów. Świadczyła pracę w dniach 27 i 29 lutego oraz 7 i 12 marca 2012 roku w wymiarze 4 godzin dziennie. Była nieobecna w siedzibie pracodawcy w dniach 28 lutego oraz 1, 6 i 8 marca. Nadto miała udzielony urlop wypoczynkowy w dniach 2, 5 i 9 marca 2012 roku.

W tym czasie powódka sprawdzała sprawy bieżące, skontrolowała terminy i czynności, przygotowała również wykaz prowadzonych przez siebie spraw. Powódka świadczyła pracę w pokoju zajmowanym przez Zespół Radców Prawnych.

Zlecaniem zadań dla powódki zajmowała się G. P.. W praktyce jednak nie wydawała ona powódce poleceń służbowych, gdyż kiedy chciała je wydać to A. G. nie było w pracy.

W dniu 29 lutego 2012 roku odbyło się spotkanie, podczas którego powódce polecono przeniesienie się z pokoju (...) do pokoju (...). Miejsce pracy było przygotowane, natomiast nie był podłączony sprzęt komputerowy. Nadto pracodawca doręczył stronie powodowej pismo informujące o nałożeniu kary porządkowej nagany za nieusprawiedliwione niestawiennictwo w dniu 28 lutego 2012 roku oraz opuszczenie stanowiska pracy w dniu 27 lutego 2012 r. o godzinie 11.30.

W dniu 12 marca 2012 roku zostało powódce doręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

- powtarzającym się samowolnym opuszczeniu miejsca pracy 20.02.2012 r. i 27.02.2012 r.;
- niestawieniu się w miejscu pracy 21.02.2012 r., 28.02.2012 r., 1.03.2012 r., 6.03.2012 r., 8.03.2012 r.;
- nieinformowaniu pracodawcy o przyczynie niestawienia się w miejscu pracy 21.02.2012 r.;
- uporczywym odmawianiu wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora jednostki 27.02.2012 r., 29.02.2012 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ujęciu brutto wyniosło 2.576 zł.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie wskazanych powyżej źródeł dowodowych. Oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań B. H. z uwagi na złożenie go po upływie terminu prekluzyjnego. Nadto odmówił wiary zeznaniom J. L. w części dotyczącej wydawania powódce poleceń służbowych w zakresie czasu pracy bowiem w tej części pozostają one w ewidentnej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika aby powódce wydano polecenie pozostawania na stanowisku pracy do godziny 15.30. Pozwala on jedynie na przyjęcie, że powódka została poinformowana o tym, że od 15 lutego 2012 roku jej czas pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw windykacji wynosi 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu oraz, że ta informacja została kilka razy powtórzona. Wymienioną okoliczność potwierdziła sama świadek w notatce z dnia 20 lutego 2012 roku. Z żadnych dokumentów, ani z zeznań nie wynika aby powódce w konkretnym dniu wydano polecenie pozostania w pracy do godziny 15.30. Świadek w ogóle nie sprecyzowała jakich to poleceń służbowych powódka nie wykonywała. Jak wynika z zeznań G. P. nie wydała ona poleceń służbowych powódce poza poleceniem sporządzenia listy spraw. Bezspornym jest, że lista spraw została przez stronę powodową przygotowana, a dyrektor PUP zeznała tylko, że polecenia służbowe powódce miała wydawać G. P.. Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom M. K. - reprezentującej stronę pozwaną - co do woli dalszego zatrudniania powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego wolą strony pozwanej było doprowadzenie do jak najszybszego zakończenia współpracy z powódką bez konieczności wypłaty świadczeń związanych z likwidacją jej stanowiska pracy. Wskazują na to podjęte przez stronę pozwaną działania w postaci przeniesienia powódki na stanowisko starszego specjalisty do spraw windykacji i podjęta próba zmuszenia jej do pracy na tym stanowisku w wymiarze 8 godzin dziennie w siedzibie pozwanego, co nie tylko stanowiło istotną degradację, ale przede wszystkim pozbawiało powódkę możliwości wykonywania zawodu radcy prawnego. Strona pozwana doskonale wiedziała, że powódka obsługuje jeszcze inne podmioty, chociażby Urząd Miasta Ł.. Świadcząc pracę w siedzibie PUP przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie A. G. nie mogłaby obsługiwać innych podmiotów. W ocenie Sądu I instancji oczywistym było, że powódka zmuszona zostanie do rezygnacji z pracy u strony pozwanej albo z wykonywania zawodu radcy prawnego. Strona pozwana chciała doprowadzić do sytuacji gdzie powódka niezwłocznie rozwiąże umowę, odejdzie z PUP i jednocześnie nie będzie żądać odprawy pieniężnej. Trudna do wyobrażenia jest wszak sytuacja, w której radca prawny po poświęceniu lat nauki i wysiłku na zdobycie uprawnień zawodowych zrezygnowałby z faktycznego prawa wykonywania zawodu. Strona pozwana nie twierdziła nawet, a tym bardziej nie wykazała, aby powódka miała problemy ze znalezieniem klientów na rynku usług prawniczych i praca w PUP w Z. była podstawowym źródłem jej utrzymania, a oczywistym jest, że A. G. nie zbliża się nawet do wieku emerytalnego, co często wpływa na decyzje o poświęceniu praktyki dla stałego zatrudnienia. Zatem twierdzenia dyrektor strony pozwanej jakoby chciała dalej korzystać z wiedzy powódki Sąd Rejonowy uznał za mijające się z prawdą. Rzeczywistą intencją pozwanego (...) było wymuszenie, przez rzekomo zgodne z prawem działania, odejścia powódki z PUP bez należnych jej świadczeń.

W ocenie Sądu I instancji powództwo w zakresie roszczeń o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i o zasądzenie odprawy pieniężnej zasługiwało na uwzględnienie, a konsekwencją powyższego była konieczność oddalenia powództwa o ustalenie.

Podstawą prawną żądania ustalenia istnienia stosunku pracy jest art. 189 k.p.c., który stanowi, że można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej formy ochrony swych praw; strona nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, gdy stan niepewności może być usunięty w drodze powództwa o świadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 roku w sprawie I PKN 334/98; OSNP 199/20/646). Powódka jako uzasadnienie dla wytoczenia powództwa opartego na art. 189 k.p.c. wskazała, że jej interes w dokonaniu ustalenia zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego przejawia się w konieczności usunięcia stanu niepewności związanego z decyzją pracodawcy o przeniesieniu jej na stanowisko starszego specjalisty do spraw windykacji.

Możliwość dochodzenia przez powódkę świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku co do zasady, od której istnieją wyjątki. Wyjątki te w szczególności uzasadnione są swoistym charakterem stosunku prawnego, i takim właśnie swoistym stosunkiem prawnym, uzasadniającym odejście od wskazanej wyżej zasady, jest stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/2000, OSNP 2003/1/12). Istnienie stosunku pracy warunkuje prawo nie tylko do świadczeń należnych pracownikowi od pracodawcy, lecz także bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także świadczeń z innych, mogących zaistnieć w przyszłości, stosunków pracy. Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Interes ten istnieje także, gdy roszczenia wynikające ze stosunku, którego ustalenia dotyczy postępowanie, mogą powstać dopiero w przyszłości, nie są skonkretyzowane i wymagalne. W takim wypadku nie ma zastosowania zasada wykluczająca możliwość ustalenia gdy można dochodzić świadczenia (wyroki SN z dnia 5 grudnia 2002 roku, I PKN 629/2001, OSNP 2004/11/194; z 14 września 1998 roku, I PKN 334/98; OSNP 1999/20/646).

W ocenie Sądu Rejonowego wskazany wyjątek nie ma zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Występując z kolejnymi roszczeniami będącymi przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie powódka dała Sądowi podstawy do przyjęcia, że nie ma interesu prawnego w dokonaniu przedmiotowego ustalenia gdyż w trakcie badania jej roszczeń o zasądzenie Sąd był zmuszony badać, czy strony łączył stosunek pracy na stanowisku radcy prawnego. Jednocześnie nie istnieje pomiędzy stronami spór co do tego, że łączył je stosunek pracy, a nie przykładowo umowa cywilnoprawna. W takiej sytuacji zdaniem Sądu I instancji koniecznym było oddalenie powództwa o ustalenie.

W myśl art. 23 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 roku nr 223, póź. 1458 z późn. zm.) w przypadku reorganizacji jednostki, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku.

Brzmienie wskazanego przepisu jest tożsame z brzmieniem przepisu art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 nr 86, póź. 953 z późn. zm.), który stanowi, że w razie reorganizacji urzędu urzędnika państwowego mianowanego można przenieść na inne stanowisko służbowe, odpowiadające kwalifikacjom pracownika, jeżeli ze względu na likwidację stanowiska zajmowanego przez urzędnika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku. Po przeniesieniu przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz przez okres sześciu miesięcy nie niższe od dotychczasowego.

Z utrwalonej na gruncie tego przepisu linii orzeczniczej wynika, że urzędnik może być przeniesiony na inne stanowisko byleby odpowiadało ono jego kwalifikacjom i nie ma on prawa wyboru innego stanowiska służbowego. Pracodawcy przysługuje prawo decydowania, na jakim stanowisku przenoszony pracownik zostanie zatrudniony i to stanowisko nie musi być równorzędne z dotychczasowym stanowiskiem. Musi jedynie odpowiadać kwalifikacjom pracownika. Jak wynika z uzasadnienia tegoż orzeczenia Sąd uprawniony jest do badania czy posiadane kwalifikacje są odpowiednie do stanowiska, na które urzędnik zostaje przeniesiony. Dodatkowo jak wskazano w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r. w sprawie II PK 310/09 (Lex nr 602698) i z dnia 4 listopada 2008 r. w sprawie II PK 81/08 (OSNP 2010/7-8/92) konstrukcja przepisu art. 10 ust 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych (a co za tym idzie również przepisu art. 23 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych) jest samodzielną konstrukcją prawną, odmienną od wypowiedzenia zmieniającego. Nie może być zatem stosowana do niej wykładnia rozszerzająca lecz

musi być interpretowana ściśle zgodnie z brzmieniem przepisu. Sąd Rejonowy w pełni podzielił wskazaną powyżej ugruntowaną linię orzecznictwa.

Sąd I instancji zważył, iż podstawowym kryterium brany pod uwagę przy ocenie zasadności decyzji pracodawcy jest zgodność kwalifikacji wymaganych na nowym stanowisku z kwalifikacjami wymaganymi na stanowisku likwidowanym. W żadnym z orzeczeń, w tym wydanych na gruncie art. 10 ust 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych Sąd Najwyższy nie dokonywał wykładni pojęcia „kwalifikacji”. Wymieniona kwestia została uregulowana w odniesieniu do pracowników samorządowych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 roku nr 50 póź. 398 z późn. zm.). Jak wynika z § 1 pkt 2 rozporządzenie określa, między innymi, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach. Minimalne czyli takie, bez których dana osoba nie może zajmować określonego stanowiska.

Zgodnie z załącznikiem nr 3 tabela IV część H minimalne wymagania kwalifikacyjne dla osób zatrudnionych na stanowiskach starszych specjalistów określono na poziomie wykształcenia wyższego bez szczegółowego określenia profilu tegoż wykształcenia. Zgodnie z tym samym załącznikiem minimalne wymagania kwalifikacyjne dla osób zatrudnionych na stanowiskach radców prawnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych określają natomiast odrębne przepisy czyli ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U.

z 2010 nr 10, póź. 65 z późn. zm.). Według art. 23 i 24 ustawy prawo wykonywania zawodu radcy prawnego powstaje z chwilą dokonania wpisu na listę radców prawnych i złożenia ślubowania. Na listę radców prawnych może być wpisany ten, kto:

- 1) ukończył wyższe studia prawnicze w Rzeczypospolitej Polskiej i uzyskał tytuł magistra lub zagraniczne studia prawnicze uznane w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) korzysta w pełni z praw publicznych;
- 3) ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- 4) jest nieskazitelnego charakteru i swym dotychczasowym zachowaniem daje rękojmię prawidłowego wykonywania zawodu radcy prawnego;
- 5) odbył w Rzeczypospolitej Polskiej aplikację radcowską i złożył egzamin radcowski.

Wpis osoby, która uzyskała pozytywny wynik z egzaminu radcowskiego, następuje na jej wniosek, na podstawie uchwały rady okręgowej izby radców prawnych właściwej ze względu na miejsce odbycia aplikacji radcowskiej. Zatem Sąd I instancji stwierdził, iż do wykonywania prac na stanowisku radcy prawnego konieczne jest spełnienie szeregu dodatkowych warunków poza posiadaniem jakiegokolwiek wykształcenia wyższego.

Mając na uwadze przywołane przepisy zdaniem Sądu Rejonowego używając w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych oraz w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych sformułowania „odpowiadające jego kwalifikacjom” ustawodawca miał na myśli minimalne kwalifikacje określone w przywołanym rozporządzeniu Rady Ministrów. Minimalne kwalifikacje wymagane na stanowisku, na które zostaje przeniesiony pracownik samorządowy muszą być takie same jak na stanowisku zlikwidowanym. W przeciwnym wypadku stanowisko to nie będzie odpowiadało kwalifikacjom pracownika. W ocenie Sądu I instancji przyjęcie odmiennego poglądu, że nowe stanowisko musi spełniać wymóg kwalifikacji rozumianych jako nie wyższe od kwalifikacji posiadanych przez pracownika spowodowałoby instytucję art. 23 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych do absurdu pozwalając na przenoszenie osób z wykształceniem specjalistycznym czy też osób z wyższym wykształceniem na stanowiska wymagające minimalnego wykształcenia podstawowego. Taka wykładnia prowadziłaby do usankcjonowania praktyk dyskryminacyjnych, naruszających godność pracownika i podważała gwarancyjny charakter prawa pracy. Poza tym prowadziłaby wręcz do niczym nie kontrolowanej, nie ograniczonej żadnymi przepisami samowoli pracodawców.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż przy przeniesieniu pracownika samorządowego na stanowisko, na którym wymagane są minimalne kwalifikacje niższe niż posiadane przez pracownika koniecznym jest zastosowanie instytucji art. 42 § 3 k.p. Nie budzi najmniejszych wątpliwości, że w takiej sytuacji dochodzi do istotnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, a tego rodzaju zmiana wykracza poza zakres modyfikacji stosunku pracy dopuszczalny na mocy przepisu art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że sytuacji pracownika nie wyznacza tylko wysokość jego wynagrodzenia, ale całokształt warunków pracy i płacy. Całkowitym nieporozumieniem jest choćby twierdzenie pozwanego, że pełny wymiar czasu pracy radcy prawnego jest tożsamy z pełnym wymiarem czasu pracy specjalisty do spraw windykacji tylko dlatego, że oba określone są właśnie jako pełne. Oczywistym jest wszak, że zatrudniony na pełnym etacie radca prawny nie ma obowiązku spędzania w siedzibie pracodawcy 8 godzin dziennie i każdorazowe wyjście choćby do sądu nie wymaga jego delegowania do świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 18 wskazanej ustawy o radcach prawnych do czasu pracy radcy prawnego zalicza się także czas niezbędny do załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach, oraz czas przygotowania się do tych czynności, a czas pracy radcy prawnego w lokalu jednostki organizacyjnej jedynie nie może być krótszy niż dwie piąte czasu pracy ustalonego w zawartej z radcą prawnym umowie.

Po przeniesieniu powyższych rozważań na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji ustalił, że jedynym stanowiskiem, na które mogła być przeniesiona powódka zatrudniona na stanowisku radcy prawnego, a które odpowiadałoby jej kwalifikacjom było stanowisko radcy prawnego. Okoliczność, że A. G. zapewne potrafiłaby wykonać prace na stanowisku starszego specjalisty do spraw windykacji nie uprawniał PUP - u do przeniesienia ją na to stanowisko. Oczywistym jest, że radca prawny może wykonywać inną pracę niż praca w wyuczonym zawodzie, ale wyłącznie z własnej woli, a nie jednostronnej decyzji pracodawcy. Dodatkowa umiejętność sprzątania czy koszenia trawników nie upoważnia wszak do zatrudnienia osoby z kwalifikacjami radcy prawnego na stanowisku pracownika gospodarczego bez jej zgody. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pracodawcy z dnia 1 lutego 2012 roku było bezskuteczne, nie wywołało żadnego skutku prawnego i strony po dniu 15 lutego 2012 roku nadal łączył stosunek pracy na dotychczasowych warunkach, a zatem A. G. była nadal zatrudniona na stanowisku radcy, ze wszelkimi indywidualnie ukształtowanymi przed tą datą elementami tegoż stosunku.

Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podstawą żądania zasądzenia jest przepis art. 56 § 1 k.p. według którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie, według art. 58 k.p., przysługuje w razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga:

- po pierwsze, by było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym;
- po drugie, by charakteryzowała je ciężka postać winy, przez którą rozumie się umyślność bądź rażące niedbalstwo;
- po trzecie, by spowodowało to poważne naruszenie interesów pracodawcy lub naraziło go na szkodę, przy czym wystarczy samo zagrożenie powstania takich skutków.

W konsekwencji ocena, czy dane naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym i nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno

być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności zatem ocena zachowania pracownika pod kątem naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, uwzględniać powinna stopień jego winy, polegającej na złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może tym samym tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Innymi słowy, warunkiem skutecznego powołania się przez pracodawcę na przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 lutego 2008 roku w sprawie II PK 165/07 i przytoczonym tam orzecznictwie). Obowiązek udowodnienia zaistnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., pracodawcę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku w sprawie I PKN 519/97; OSNP 1999/2/487).

Według art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, natomiast zgodnie z § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W myśl art. 30 § 4 k.p. przyczyna podana w oświadczeniu musi być wskazana w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny, oraz musi być rzeczywista, to jest powinna stanowić realne usprawiedliwienie dla wypowiedzenia umowy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 lutego 2000 roku w sprawie I PKN 514/99, OSNAPIUS 2001/13/440; z dnia 10 maja 2000 roku w sprawie I PKN 641/99; OSNP 2001/20/618; z dnia 15 listopada 2006 roku w sprawie I PK 112/06). Przyczyna rozwiązania umowy nie może być ujęta w sposób ogólny, który budzi wątpliwości pracownika co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć. W takim wypadku oświadczenie pracodawcy naruszy bowiem wymóg wskazania konkretnej przyczyny, przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Konkretnie, precyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy umożliwia pracownikowi rzeczową obronę przez zarzutami stawianymi mu przez pracodawcę. Zarzuty te jednak muszą być jasne i skonkretyzowane, ponieważ mają być uzasadnieniem dla wyjątkowego trybu rozwiązania umowy o pracę jakim w niniejszej sprawie jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku w sprawie I PKN 311/00; OSNP 2002/24/595). Obowiązek wskazania przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia obciąża pracodawcę do takiego jej określenia, które jednoznacznie wskaże, na czym w ocenie pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99; OSNAPIUS 2001/9/313), a skuteczność dokonanego rozwiązania nie może być następnie uzasadniana innymi jego „przewinieniami”.

Strona pozwana zachowała wymogi formalne - złożyła oświadczenie na piśmie, wskazała zarzuty stawiane powódce i pouczyła o możliwości odwołania się do Sądu.

Dokonując merytorycznej oceny oświadczenia pozwanego Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Sąd I instancji ustalił, iż przeniesienie powódki w trybie art. 23 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych było bezprawne. Zatem po dniu 15 lutego 2012 roku strony nadal łączył stosunek pracy na stanowisku radcy prawnego, gdyż strona pozwana, mimo zmiany regulaminu organizacyjnego i usunięcia ze struktury (...) Radców Prawnych, nie dokonała modyfikacji, w sposób zgodny z prawem, umownego stosunku pracy łączącego strony. Treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę, ale też przez akty prawne z zakresu prawa pracy, a tymi są nie tylko ustawy, ale również zakładowe źródła prawa pracy. Tak więc wszystkie elementy stosunku pracy wynikające z umowy, prawa wewnątrzzakładowego czy też ustawy wiążą strony do momentu zmiany treści tego stosunku. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, iż organ założycielski nie przewidział w nowym regulaminie organizacyjnym stanowisk radców prawnych w żaden sposób nie wpłynęła na sytuację powódki jako pracownika. Po tej zmianie powódka nadal była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego i to na pracodawcy

ciężył obowiązek wypowiedzenia czy to warunków pracy i płacy czy też definitywnego wypowiedzenia umowy łączącej strony. Pracodawca tego nie uczynił. Skoro tak to zdaniem Sądu I instancji powódka miała podstawy twierdzić, że oświadczenie pracodawcy z dnia 1 lutego 2012 roku jest bezprawne i bezskuteczne, odmawiać świadczenia pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw windykacji i zgłaszać gotowość do świadczenia pracy na stanowisku radcy prawnego w wymiarze dotychczas obowiązującym. Jej działanie nie było nacechowane bezprawnością i nie może być mowy o jakimkolwiek stopniu zawinienia po stronie A. G.. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powódka wykonywała polecenia wydawane jej jako radcy prawnemu - sporządziła listę spraw, a jej merytoryczna wartość nie była przedmiotem oceny i postawienia zarzutu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W późniejszym okresie nie były jej wydawane polecenia służbowe jako radcy prawnemu, a nawet jakiegokolwiek merytoryczne polecenia. Po 15 lutego 2012 roku - poza dniami jej dyżurów, w które pracodawca udzielił jej urlopu wypoczynkowego - A. G. stawiała się do pracy w dni jej dyżurów radcowskich, czyli w poniedziałki i środy oraz pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w czasie wynikającym z łączącego strony stosunku pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pracodawca nie wydał powódce jako radcy prawnemu polecenia świadczenia pracy w czasie nie będącym czasem jej dyżuru. Sąd Rejonowy doszedł zatem do wniosku, że brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, iż którykolwiek z zarzutów postawionych powódce w oświadczeniu z dnia 12 marca 2012 roku uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z powyższymi rozważaniami Sąd Rejonowy uznał, iż Powiatowy Urząd Pracy w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z A. G. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i będąc związanym żądaniem strony powodowej zasądził odszkodowanie w kwocie 7.728 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa.

Zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, póź. 844 z późn. zm.), w razie i konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy dłużej niż 8 lat.

Sąd I instancji wskazał, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy - jako niedotyczące pracownika - należy rozumieć szeroko. Są to okoliczności o zróżnicowanym charakterze, ale leżące w zasadzie po stronie pracodawcy. Mogą być to przyczyny natury ekonomicznej, organizacyjnej, strukturalnej, technologicznej i inne. Należy jednak podkreślić, że ustawodawca określił katalog przyczyn rozwiązania w sposób negatywny - „niedotyczące pracowników” - pozostawiając szeroki margines oceny danych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Zatem odprawa należy się pracownikowi zwalnianemu przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, jeśli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Pozwany Urząd zatrudnia ponad 20 pracowników, a wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska. W ocenie Sądu Rejonowego gdyby nie zmiana regulaminu organizacyjnego i likwidacja w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy radcy prawnego nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy.

Skoro likwidacja stanowiska pracy była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy to zdaniem Sądu I instancji powódce przysługuje odprawa pieniężna. W wypadku powódki jest to odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia czyli kwota 7.728 zł gdyż jej ogólny staż pracy u strony pozwanej przekroczył 8 lat.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Strona powodowa wygrała proces w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i o zasądzenie odprawy pieniężnej zaś uległa w zakresie powództwa o ustalenie. W wypadku powództwa o ustalenie i roszczenia o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia koszty zastępstwa procesowego wynoszą po 60 zł i uznać należy, że się wzajemnie znoszą. W takiej sytuacji strona pozwana winna zwrócić powódce koszty zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o zasądzenie



odprawy pieniężnej, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 nr 163 późn. zm.) wynoszą 900 zł.

W zakresie w jakim pozwany przegrał proces Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust 1 ustawy o opłatach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 nr 90, późn. zm.) nakazał pobrać od pozwanego kwotę 773 zł tytułem części nieuiszczonej opłaty od pozwu, z której uiszczenia powódka była zwolniona.

Natomiast zgodnie z art. 113 ust 4 ww. ustawy Sąd I instancji odstąpił od obciążenia powódki kosztami sądowymi uznając, że powódka występując z powództwem o ustalenie pozostawała w przekonaniu o słuszności swego działania, a na moment wytaczania powództwa jej rozumowanie było prawidłowe. Bez znaczenia jest to czy była ona w stanie przewidzieć, że na skutek bezprawnych działań strony pozwanej i konieczności wystąpienia z powództwem o zasądzenie powództwo o ustalenie stanie się zbędne. Uznając, że jest to wypadek szczególnie uzasadniony Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia jej kosztami sądowymi.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.576 złotych brutto.

Wskazany powyżej wyrok został zaskarżony w części w zakresie punktu 1, 3, 4, 5 i 6 przez pełnomocnika pozwanego Powiatowego Urzędu Pracy w Z., który zarzucił rozstrzygnięciu:

1. wadliwość podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, będącej wynikiem naruszenia zasad procedowania wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej (z przekroczeniem granic swobodnej) oceny dowodów, bez rozważenia w sposób bezstronny dowodu z wyjaśnień strony pozwanej, błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w kontekście przeprowadzonych w sprawie dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową, a w szczególności :

- odmówienie wiarygodności dowodom z zeznań świadków: J. L. i G. P. w zakresie dotyczącym wydania powódce poleceń służbowych i ich niewykonywania przez powódkę,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, w tym:

- art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008, Nr 223, późn. zm.) poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż przepis ten został niezasadnie zastosowany wobec powódki, a tym samym, że złożone powódce w dniu 1 lutego 2012 r. oświadczenie o przeniesieniu na stanowisko starszego specjalisty ds. windykacji w trybie w/w przepisu było bezskuteczne,
- art. 52 kodeksu pracy przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zachowania powódki polegające na powtarzającym się samowolnym opuszczaniu miejsca pracy, niestawianiu się w miejscu pracy, nieinformowaniu pracodawcy o przyczynie niestawienia w miejscu pracy oraz uporczywym odmawianiu wykonywania poleceń służbowych wydanych przez bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora jednostki nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego zastosowania w sprawie przepisu art. 56 § 1 i art. 58 k.p.
- art. 10 ust 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, Nr 90, późn. zm.) poprzez błędne jego zastosowanie w niniejszej sprawie,

Wskazując na powyższe uchybienia pozwany wniósł o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości,
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

W toku kontroli instancyjnej Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty i argumenty podniesione przez pełnomocnika pozwanego w złożonym środku odwoławczym odnoszącym się do punktu 1, 3, 4, 5 i 6 wyroku nie zasługiwały na uwzględnienie bowiem Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny, właściwie zastosował normy prawa materialnego, a także wskazał na podstawy swojego rozstrzygnięcia co znalazło odzwierciedlenie w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesie się do bezpodstawności podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisu prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w myśl którego Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Pozwany wskazując na naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. zarzucił wadliwość podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów bez rozważenia w sposób bezstronny dowodu z wyjaśnień strony pozwanej, jak również błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w kontekście przeprowadzonych w sprawie dowodów z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową, a w szczególności odmówienia wiarygodności dowodom z zeznań świadków J. L. i G. P. w zakresie dotyczącym wydania powódce poleceń służbowych i ich niewykonywania przez powódkę.

W ocenie Sądu Odwoławczego wskazane powyżej naruszenia, mające zdaniem pozwanego prowadzić do dokonania przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie znajdują potwierdzenia w materiale sprawy. Przede wszystkim z zeznań G. P. w sposób czytelny wynika, iż świadek wydała A. G. tylko jedno polecenie służbowe dotyczące sporządzenia listy spraw prowadzonych przez powódkę w ramach obsługi prawnej PUP. Wymagana przez przełożoną lista spraw została przygotowana przez A. G., a zatem przeprowadzenie dowodu z zeznań G. P. nie potwierdziło, jak prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, procederu niewykonywania poleceń służbowych przez powódkę.

Natomiast zeznania J. L., odnoszące się do wydawania powódce poleceń służbowych w zakresie czasu pracy, trafnie zostały uznane przez Sąd Rejonowy za niezgodne z rzeczywistością bowiem nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym, z którego wynika, że A. G. została poinformowana o tym, że od 15 lutego 2012 roku jej czas pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw windykacji wynosi 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, a który to jednocześnie przeczy, iż powódce wydano polecenie pozostawania w konkretnym dniu na stanowisku pracy do godziny 15:30. Dodatkowo świadek J. L. w złożonych zeznaniach nie była nawet w stanie sprecyzować jakich to dokładnie poleceń służbowych powódka nie wykonywała.

Sąd II instancji podziela również stanowisko Sądu Rejonowego w części dotyczącej odmowy przyznania atrybutu wiarygodności zeznaniom M. K. traktujących o woli dalszego zatrudnienia powódki w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z.. Działania podjęte przez stronę pozwaną przejawiające się w przeniesieniu A. G. na stanowisko starszego specjalisty do spraw windykacji i podjęta próba zmuszenia jej do pracy na tym stanowisku w wymiarze 8 godzin dziennie w siedzibie pozwanego, co faktycznie pozbawiało powódkę możliwości wykonywania zawodu radcy prawnego, miały na celu doprowadzenie do jak najszybszego zakończenia współpracy z A. G. bez konieczności wypłaty świadczeń związanych z likwidacją jej stanowiska pracy, a nie kontynuowania współpracy między stronami. Pozwany posiadał przecież wiedzę, że powódka obsługuje jeszcze inne podmioty poza PUP, a będąc zmuszonym do świadczenia pracy przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin, powódka musiałaby zrezygnować z zatrudnienia u strony pozwanej albo z wykonywania zawodu radcy prawnego.

W ocenie Sądu II instancji na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego w postaci art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, art. 52 k.p., jak również art. 10 ust 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 powyższej ustawy przeniesienie pracownika samorządowego w oparciu o wskazany przepis może nastąpić, gdy zostaną spełnione 2 podstawowe przesłanki, a mianowicie wystąpi likwidacja stanowiska zajmowanego dotychczas przez pracownika, oraz stanowisko, na które jest przenoszony pracownik odpowiada jego kwalifikacjom.

Bezspornym jest, iż Uchwałą Zarządu Powiatu (...) Nr 5/26/12 z dnia 26 stycznia 2012 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. wprowadzono nowy Regulamin Organizacyjny, na podstawie którego zlikwidowano funkcjonujący w ramach tegoż (...) Radców Prawnych. Zatem pierwsza z przesłanek wymaganych w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych została spełniona.

Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo Sąd Rejonowy wskazał, iż brak jest podstaw do uznania, iż powódka została przeniesiona na stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom, a co za tym idzie, iż nie została spełniona druga z przesłanek niezbędnych do zastosowania wskazanego powyżej przepisu prawnego. Sformułowanie „odpowiadające jego kwalifikacjom” zawarte zarówno w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych jak i w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych, należy bowiem rozumieć jako odpowiadające minimalnym kwalifikacjom, określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych określające minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania prac na poszczególnych stanowiskach. Zatem minimalne kwalifikacje wymagane na stanowisku, na które zostaje przeniesiony pracownik tj. starszego specjalisty ds. windykacji, muszą być takie same jak na stanowisku zlikwidowanym tj. radcy prawnego.

Zgodnie z załącznikiem nr 3 tabela IV część H przywołanego powyżej Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku wymagania kwalifikacyjne dla osób zatrudnionych na stanowiskach starszych specjalistów określono na poziomie wykształcenia wyższego bez szczegółowego określenia profilu tegoż wykształcenia. Natomiast do wykonywania pracy na stanowisku radcy prawnego koniecznym jest jeszcze spełnienie dodatkowych warunków poza posiadaniem wykształcenia wyższego i to specjalistycznego- prawniczego, a mianowicie odbycie chociażby aplikacji radcowskiej, a także złożenie egzaminu radcowskiego. W związku z powyższym minimalne kwalifikacje na stanowisku starszego inspektora ds. windykacji są niższe niż na stanowisku radcy prawnego.

Owszem należy przyznać rację skarżącemu, iż żaden z przepisów prawnych nie zabrania radcom prawnym wykonywania innych zawodów (zajmowania innych stanowisk), a pracodawcom zatrudniania radców prawnych na innych stanowiskach czy w innym charakterze. Jednakże Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż do przeniesienia pracownika samorządowego na stanowisko, na którym wymagane są minimalne kwalifikacje niższe niż posiadane przez pracownika koniecznym jest zastosowanie instytucji art. 42 § 3 k.p., bowiem jak zostało podkreślone w orzecznictwie przeniesienie na inne stanowisko służbowe na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach

samorządowych jest samodzielną konstrukcją prawną odmienną od wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 310/09). Tak przyjęte założenie uniemożliwia przenoszenie osób z wykształceniem specjalistycznym na stanowiska wymagające minimalnego wykształcenia podstawowego co podważałoby gwarancyjny charakter prawa pracy.

Poza wszelkimi wątpliwościami jest także fakt, iż A. G. poradziłyby sobie z wykonywaniem pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. windykacji, gdzie do jej zadań należałoby m.in. windykacja należności z tytułu pożyczek czy monitorowanie postępowań egzekucyjnych prowadzonych przez organy egzekucji sądowej i administracyjnej. Zdaniem Sądu II instancji nie wpływa to jednak na fakt, iż w myśl powyżej przedstawionych rozważań przeniesienie powódki na stanowisko starszego specjalisty ds. windykacji nie mogło się odbyć się w oparciu o przepis art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, a powinno w oparciu o art. 42 § 3 k.p., bowiem przeniesienia pracownika samorządowego na stanowisko, na którym wymagane są minimalne kwalifikacje niższe niż posiadane przez pracownika prowadzi do istotnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 1 lutego 2012 roku było bezskuteczne, a zatem nie wywołało żadnych skutków prawnych w efekcie czego strona po dniu 15 lutego 2012 roku nadal łączył stosunek pracy na dotychczasowych warunkach, na podstawie których A. G. była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego wraz ze wszelkimi indywidualnie ukształtowanymi przed tą datą elementami wymienionego stosunku.

W konkluzji powyższych rozważań, za całkowicie bezzasadny uznać należy zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 52 k.p. przez jego błędną wykładnię co w konsekwencji doprowadziło do błędnego zastosowania w sprawie przepisu art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p.

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przejawiających się w powtarzającym się samowolnym opuszczaniu miejsca pracy, niestawieniu się w miejscu pracy, nieinformowaniu pracodawcy o przyczynie niestawienia się w miejscu pracy oraz uporczywym odmawianiu wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora jednostki. Skoro bowiem, jak wyżej wskazano przeniesienie powódki, w trybie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, było bezprawne, to jak prawidłowo wywiódł Sąd I instancji, strona nadal łączył stosunek pracy na stanowisku radcy prawnego, a z obowiązków służbowych powierzonych na tym stanowisku, jak wynika z materiału sprawy, powódka w pełni się wywiązywała. Wykonała polecenie służbowe wydane przez bezpośredniego przełożonego tj. G. P. i sporządziła listę spraw aktualnie prowadzonych w ramach obsługi Powiatowego Urzędu Pracy w Z., stawiała się w pracy i pozostawała w gotowości do jej świadczenia w czasie ustalonym dla łączącego strony stosunku pracy co w efekcie uczyniło całkowicie bezpodstawny zarzut strony pozwanej, iż powódka w sposób rażący naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Skoro zatem Powiatowy Urząd Pracy w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z A. G. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, prawidłowo Sąd I instancji uznał za zasadne jej roszczenie o zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p.

Powyzsze czyni także całkowicie bezpodstawnym zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż wyłączną przyczyną rozwiązania przez stronę pozwaną stosunku pracy z A. G., była likwidacja jej stanowiska pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 i § 6 ust. 5 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 ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz.1349 z ze. zm.).