

Sygn. akt IV P 101/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Ławnicy Urszula Knyps – Dawidowicz, Barbara Maria Norkowska-Debis

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. Z.**

przeciwko **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.**

o przywrócenie do pracy

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 101/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 lutego 2016r. powód **Z. Z.** wnosił o uznanie za bezskuteczne aktu odwołania z dnia 12 lutego 2016r. a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym przy równoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem.

Powód wnosił nadto o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Wskazywał w uzasadnieniu, że zatrudniony jest u pozwanego na podstawie aktu powołania na czas nieokreślony od dnia 28 listopada 2006r.

W dniu 17 lutego 2016r., powód podczas swojej nieobecności w pracy usprawiedliwionej chorobą, odebrał akt odwołania datowany na dzień 12 lutego 2016r. odwołujący go ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Z aktu powołania wynika, że odwołanie następuje z chwilą jego doręczenia. Treść aktu odwołania, zdaniem powoda, został dokonany z naruszeniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa i zasad współżycia społecznego. Powód jest pracownikiem chronionym ochroną przedemerytalną. Tym samym pozwany miał obowiązek zaoferowania i zapewnienia powodowi innej pracy, odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym, przy równoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Do dnia wniesienia pozwu organ odwołujący nie zaoferował powodowi w żadnej formie innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.

Dalej powód podniósł, że treść aktu odwołania z dnia 1 lutego 2016r. stoi w sprzeczności z art.70§1kp zgodnie z którym jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Zgodnie zaś z aktem odwołania jego skutek następuje z „dnem otrzymania niniejszego pisma”. Tego rodzaju praktyka, wskazuje dalej powód, musi być uznana za oczywiście bezprawną.

Nadto, zdaniem powoda, oferta innego odpowiedniego zatrudnienia, jaka organ odwołujący winien złożyć odwoływanemu będącemu w wieku przedemerytalnym, ma być pisemna, czytelna i zrozumiała dla adresata. Musi on zdawać sobie sprawę z jej znaczenia by mógł prawidłowo na nią odpowiedzieć. Późniejsza oferta przesuwa w czasie bieg wypowiedzenia. Rozpocznie się on bowiem dopiero od dnia pisemnego złożenia zatrudnionemu propozycji innego odpowiedniego zatrudnienia, pod warunkiem, że pracownik odmówi jej przyjęcia. W propozycji innej pracy organ odwołujący winien wziąć pod uwagę kwalifikacje zawodowe – wykształcenie, doświadczenie. Przez propozycje zaś pracy należy rozumieć taką, w której kwalifikacje zawodowe pracownika zostaną należycie wykorzystane, propozycja winna więc uwzględniać nie tylko profil wykształcenia, ale także jego doświadczenie zawodowe, dodatkowo nabyta wiedzę specjalistyczną, również z dziedzin pokrewnych do wykształcenia. Organ odwołujący nie powinien zatem oferować odwołanemu posady znajdującej się w hierarchii zaszerzegowania kilka kategorii niżej niż dotychczasowe zajmowane przez pracownika stanowisko. Takie postępowanie jest wysoce niestosowne i zmierza do obejścia prawa a także stanowi przejaw naruszenia godności osobistej. Zatrudniony, który został w ten sposób potraktowany ma prawo wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W podsumowaniu powód wnosił o uznanie aktu odwołania za bezskuteczny a w przypadku gdy termin wypowiedzenia upłynie – o przywrócenie powoda do pracy na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, przy równoczesnym zachowaniu przez niego prawa do wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.** – powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż twierdzenia powoda zawarte w pozwie a dotyczące bezprawności odwołania są niezasadne i w związku z tym powództwo winno zostać oddalone.

Pozwana nie zaprzeczyła, że odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska nastąpiło w okresie ochrony przysługującej pracownikom w wieku przedemerytalnym. Nie oznacza to jednak, że powód powinien niejako automatycznie zostać przywrócony na dotychczas zajmowane stanowisko. Zgodnie bowiem z art.72§2 i 3kp organ odwołujący jest obowiązany zapewnić pracownikowi podlegającemu ochronie przedemerytalnej inną pracę odpowiednią ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownika ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Oferta ta winna być przedstawiona w formie pisemnej w czasie dogodnym dla pracodawcy. W ofercie nadto może być określony termin do udzielenia odpowiedzi przez pracownika, który to będzie wiązać pracownika. Gdy termin taki nie zostanie oznaczony oferta przestaje wiązać z upływem czasu, w którym pracodawca mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź pracownika bez nieuzasadnionego opóźnienia. Przewidziana w tym przepisie konstrukcja prawna obligująca pracodawcę do zapewnienia innej pracy nie ma charakteru wypowiedzenia zmieniającego zatem propozycja podjęcia innej pracy ma charakter oferty zawarcia nowego stosunku prawnego.

Pozwany dalej wskazał, iż powyższe zostało przez niego wykonane. W dniu 7 marca 2016r. pozwana zaproponowała powodowi powierzenie innej pracy na podstawie art.72§3kp tj. złożyła powodowi ofertę podjęcia pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony w (...) Biurze Powiatowym w Wydziale Działalności (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem łącznym 4828,00 zł. Wynagrodzenie nie obejmowało wyłącznie dodatku funkcyjnego, który to dodatek powód otrzymywał z uwagi na pełnioną funkcję. Ze względu na politykę kadrową pozwanego powód nie mógł pozostać na dotychczas zajmowanym stanowisku lecz zostało mu powierzone inne wysokie stanowisko. Złożona propozycja obejmowała bowiem pracę, w której kwalifikacje

zawodowe powoda zostałyby należycie wykorzystane, został też uwzględniony nie tylko profil wykształcenia ale też doświadczenie zawodowe i nabyta wiedza specjalistyczna.

Powód do przedstawionej mu propozycji nie ustosunkował się. W odpowiedzi na pismo pozwanej pełnomocnik powoda oświadczył, iż w przypadku gdy propozycja ta okaże się zgodna z prawem powód wyrazi na nią zgodę.

W celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości pozwana, pismem z dnia 23 marca 2016r. skierowała do pozwanego analogiczna jak dotychczas propozycję powierzenia innej pracy. W odpowiedzi na powyższe pismo, pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 31 marca 2016r. złożył w imieniu powoda oświadczenie o przyjęciu zaproponowanej pracy na warunkach szczegółowo wymienionych w treści pisma.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem pozwanego pracodawcy, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, przy równoczesnym zachowaniu przez niego prawa do wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej przed odwołaniem jest niezasadne i winno zostać oddalone. Po złożeniu przez powoda pozwu pozwana bowiem powierzyła powodowi pracę na warunkach określonych w art.72kp po czym powód ją przyjął. W dalszym ciągu przebywa powód na zwolnieniu lekarskim więc po powrocie ze zwolnienia powód będzie wykonywał powierzoną pracę na zasadach i warunkach wskazanych w piśmie z dnia 23 marca 2016r.

Pozwana dalej zaprzeczyła jakoby za pośrednictwem aktu odwołania próbowała zmieniać zasady powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości pozwana w dniu 7 kwietnia 2016r. wyjaśniła powodowi, że dalsze zatrudnienie powoda będzie kontynuowane po upływie usprawiedliwionej nieobecności w pracy na nowej podstawie prawnej – umowie o pracę na czas nieokreślony zgodnie z warunkami przedstawionymi w piśmie z dnia 23 marca 2016r. ponadto, po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy rozpocznie się początek okresu równego okresowi wypowiedzenia, kiedy to powód będzie miał prawo do wynagrodzenia.

Pozwany podniósł nadto, że roszczenie powoda jest niezasadne także z tego powodu, że specyfika unormowania stosunku pracy na podstawie powołania wyłącza dochodzenie przez pracownika odwołanego ze stanowiska przywrócenia do pracy zarówno wtedy gdy odwołanie było uzasadnione jak i wtedy gdy nastąpiło ono z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. W konsekwencji tego, w przypadku hipotetycznego uznania, że pozwana naruszyła przepisy o odwołaniu powoda z zajmowanego stanowiska i gdyby nie zaproponowała powodowi nowej pracy, powodowi przysługiwałoby ewentualnie roszczenie odszkodowawcze.

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

Na podstawie umowy o pracę z dnia 11 października 2002r. zawartej na okres próbny powód Z. Z. zatrudniony został w pozwanej Agencji jako specjalista. Miejszem świadczenia pracy powoda było Biuro Powiatowe Agencji w W.. Po upływie tej umowy zawarta została między stronami umowa o pracę na czas określony do dnia 25 lipca 2003r. Od dnia 1 lipca 2003r. dyrektor oddziału regionalnego Agencji w O. powierzył powodowi obowiązki kierownika biura powiatowego agencji w powiecie (...) na okres 3 miesięcy. Kolejna umowa o pracę z powodem zawarta została w dniu 25 lipca 2003r. na czas nieokreślony.

Aktem powołania z dnia 24 grudnia 2003r. w oparciu o art.60§1kp i art.5a ust.2a ustawy z dnia 29 grudnia 1993r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z dniem 29 grudnia 2003r. powołano powoda na stanowisko kierownika (...) Biura Powiatowego w województwie (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Skutkowało to rozwiązaniem zawartej wcześniej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 28 grudnia 2003r.

Aktem odwołania z dnia 12 lutego 2016r. powód odwołany został z zajmowanego stanowiska. W piśmie tym wskazano nadto, iż skutek odwołania nastąpi z dniem otrzymania pisma.

W związku z tym, iż w dacie odwołania powoda z zajmowanego stanowiska podlegał on ochronie przedemerytalnej (powodowi brakowało nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury) dyrektor oddziału regionalnego pismem z dnia 17 lutego 2016r. zwrócił się do Prezesa Agencji z wnioskiem o wyrażenie zgody na zatrudnianie powoda na stanowisku głównego specjalisty w biurze (...).

Następnie, w piśmie z dnia 7 marca 2016r. zaproponowano powodowi podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) Biurze Powiatowym w Wydziale Działań (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich na stanowisku głównego specjalisty. W okresie wypowiedzenia powód miałby otrzymywać wynagrodzenie w wysokości obowiązującej przed odwołaniem, natomiast po tym okresie zaproponowano powodowi wynagrodzenie pomniejszone o dodatek funkcyjny otrzymywany na stanowisku kierownika biura. Wskazano nadto w piśmie, że jeżeli do dnia 15 marca 2016r. powód nie wyrazi zgody na zaproponowane warunki stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpocznie się od dnia otrzymania niniejszego oświadczenia.

Pismo to powód odebrał w dniu 16 marca 2016r. W związku z tym, ponowienie propozycji zawarto w kolejnym piśmie, z dnia 23 marca 2016r. i określono nowy termin, w którym powód może złożyć swoje oświadczenie co do propozycji a mianowicie termin 5 dni od daty odebrania przedmiotowego pisma.

W odpowiedzi na pismo pozwanej, pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 22 marca 2016r. zakwestionował prawidłowość działań pozwanej agencji wskazując, iż z sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego oraz logiki są działania agencji dotycząca określania terminu na przyjęcie propozycji poprzez wskazanie określonej daty – całkowicie niezależnej od daty, w której adresat odebrał treść korespondencji. Podano dalej w piśmie, iż na wypadek gdyby dokonane przez agencje działania okazały się zgodne z prawem pełnomocnik, w imieniu powoda, wyraził zgodę na zaproponowane w treści pisma agencji warunki pracy i płacy.

Powtórzenie oświadczenia o wyrażeniu zgody powoda na złożone mu warunki nowego zatrudnienia zawarto w kolejnym piśmie pełnomocnika powoda, z dnia 31 marca 2016r.

W piśmie z dnia 7 kwietnia 2016r. dyrektor oddziału wskazał, iż dalsze zatrudnienie powoda kontynuowane będzie po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności powoda na nowej podstawie prawnej – umowie o pracę na czas nieokreślony zgodnie z warunkami określonymi w piśmie z dnia 23 marca 2016r.. ponadto, po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy powoda rozpocznie się początek okresu równego okresowi wypowiedzenia kiedy powód będzie miał prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

/dowód: akta osobowe powoda/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie był między stronami bezsporny. Strony odmiennie natomiast oceniały poprawność i zgodność z prawem działań pozwanej agencji w zakresie dokonania wobec powoda czynności odwołania go z zajmowanego dotąd stanowiska.

Rozstrzygając w tym zakresie Sąd miał na uwadze fakt, że strony łączył stosunek pracy na podstawie powołania. W takiej zaś sytuacji, zgodnie z treścią art. 69 k.p. wyłączone jest zarówno stosowanie określonego w kodeksie pracy trybu postępowania obowiązującego przy rozwiązywaniu umowy stron, jak i stosowanie przepisów kodeksu o rozpatrywaniu sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy.

Założeniem ustawodawcy było zapewnienie uprawnionym organom swobody decydowania zarówno w powoływaniu, jak i odwoływaniu pracowników na stanowiskach szczególnie istotnych z punktu widzenia działalności zakładów pracy i kierowania nimi.

Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał, i od decyzji w tym przedmiocie nie przysługuje takiemu pracownikowi roszczenie o przywrócenie do pracy.

Jeżeli pracownik został odwołany w trybie art. 70 § 2 k.p., stosunek pracy między stronami rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia i pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem za czas równy właściwemu okresowi wypowiedzenia z uwzględnieniem zasad art. 72 k.p.

Przywołać w tym miejscu należy tezę postanowienia Sądu Najwyższego z dnia z dnia 24 lutego 1981 r. w sprawie I PZ 6/81, w której to SN orzekł iż:

„Specyfika unormowania stosunku pracy na podstawie powołania wyłącza dochodzenie przez pracownika odwołanego ze stanowiska przywrócenia do pracy zarówno wtedy, gdy odwołanie było uzasadnione, jak i wtedy, gdy nastąpiło ono z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę - w tym także przepisów szczególnych, uzależniających wypowiedzenie albo rozwiązanie umowy o pracę od zgody uprawnionego organu (OSNC 1981/9/177)”.

Odnosząc powyższe uwagi do omawianej sprawy, wypada stwierdzić, iż powód mógł zostać odwołany z swojego stanowiska przy czym – z uwagi na to, że powód podlegał ochronie przedemerytalnej - obowiązkiem pozwanego pracodawcy było zaproponowanie powodowi innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia powód miał prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

W ocenie Sądu po stronie pozwanego pracodawcy reguły te zostały wobec powoda zachowane. Złożona została oferta w formie pisemnej, w której zawarto proponowane powodowi warunki na jakich powód mógłby być zatrudniony po odwołaniu. Sąd podziela tu argumentację pozwanego, iż oferta taka może zostać złożona pracownikowi w czasie dogodnym dla pracodawcy a brak takiej oferty w akcie odwołania nie czyni tego aktu bezprawnym czy nieskutecznym.

W ofercie nadto mógł być określony termin do udzielenia odpowiedzi przez pracownika, który to będzie wiązać pracownika. Trudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, że termin ten jest niedookreślony i w każdym czasie pracownik może do niej się odnieść w sposób, który wiązałby pracodawcę. Przewidziana w przepisie art.72§2 i 3 kp konstrukcja prawna obligująca pracodawcę do zapewnienia innej pracy nie ma charakteru wypowiedzenia zmieniającego zatem propozycja podjęcia innej pracy ma charakter oferty zawarcia nowego stosunku prawnego. I tak, o czym mowa była wyżej, w dniu 7 marca 2016r. pozwana zaproponowała powodowi powierzenie innej pracy tj. złożyła powodowi ofertę podjęcia pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony w (...) Biurze Powiatowym w Wydziale Działań (...) i Środowiskowych oraz Płatności Bezpośrednich na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem łącznym 4828,00 zł. Wynagrodzenie nie obejmowało wyłącznie dodatku funkcyjnego, który to dodatek powód otrzymywał z uwagi na pełnioną funkcję. Złożona propozycja obejmowała pracę wykonywaną przez powoda przed powołaniem go na stanowisko kierownika, a zatem pracę, w której kwalifikacje zawodowe powoda zostałyby należycie wykorzystane, został też uwzględniony nie tylko profil wykształcenia ale też doświadczenie zawodowe i nabyta przez powoda wiedza specjalistyczna.

W tej sytuacji trudno dopatrywać się po stronie pozwanego naruszenia reguł o jakich mowa w art.68 kp i następnych odnoszących się do stosunku pracy z powołania a w szczególności reguł odnoszących się do trybu odwołania.

Niezależnie od powyższej oceny żądanie powoda, z przyczyn specyfiki stosunku pracy z powołania i omówionych wyżej reguł wyłączających te stosunki pracy ze stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania i o bezskuteczności wypowiedzeń, musiało zostać oddalone.

Zresztą, roszczenie to – co należy w tym miejscu podkreślić – obejmuje zadanie przywrócenia „na stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym powoda przy równoczesnym pozostawieniu prawa do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem”. Ustawodawca nie przewiduje takiego żądania w przypadku kwestionowania ani aktu odwołania ze stanowiska ani w przypadku kwestionowania stosunku pracy opartego o umowę o pracę.

W zakresie kosztów postępowania Sąd uznał, iż obciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego byłoby zbyt dotkliwe. Jak wywodziła strona powodowa, powód złożył pozew do Sądu w czasie gdy nie był pewien swojej sytuacji co do przyszłego zatrudnienia. W dacie bowiem składania pozwu pozwany nie przedłożył jeszcze powodowi propozycji zatrudnienia. Nadto, treść składanych po odwołaniu powodowi pism była dla niego niejasna a działania pozwanego oceniał powód negatywnie. Tym samym słusznym i racjonalnym było odstąpienie od obciążania powoda tymi kosztami.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w wyroku.