



Sygn. akt I PK 181/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w [...]

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 14 marca 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 marca 2013 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego Powiatowego Urzędu Pracy w [...] od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy Wydział Pracy z dnia 28 grudnia

2012 r., który zasądził od pozwanego na rzecz powódki A. G. następujące kwoty: a) 7.728 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2012 r. do dnia zapłaty; b) 7.728 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2012 r. do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2 wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3 wyroku); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 773 zł tytułem części nieuiszczonej opłaty sądowej (pkt 4 wyroku); nie obciążył powódki nieuiszczonymi kosztami sądowymi w pozostałej części (pkt 5 wyroku) i nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.576 zł brutto (pkt 6 wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 2003 r., początkowo na stanowisku referenta, referenta prawnego, starszego inspektora, a od dnia 15 września 2008 r. na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako radca prawny zobowiązana była do świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy w wymiarze 16 godzin tygodniowo: w poniedziałki i środy od 7.30 do 11:30, a w piątki od 7:30 do 15:30. Jeżeli w środę przypadała sesja Rady Miasta to dyżur powódki był automatycznie przesuwany był na czwartek. Obowiązujący u pozwanego od dnia 1 stycznia 2010 r. regulamin organizacyjny, przewidywał w strukturze organizacyjnej pozwanego Zespół Radców Prawnych. Uchwałą Zarządu Powiatu Z. z dnia 26 stycznia 2012 r. wprowadzono nowy regulamin organizacyjny, który nie uwzględniał już Zespołu Radców Prawnych. W dniu 1 lutego 2012 r. pozwany doręczył powódce pismo z informacją, że z dniem 15 lutego 2012 r., w następstwie uchwalenia nowego regulaminu organizacyjnego, zostaje przeniesiona na stanowisko starszego specjalisty ds. [...] przypisanego do samodzielnego stanowiska do spraw [...] w Wydziale [...]. Kolejnym pismem polecono powódce sporządzić spis prowadzonych przez nią spraw w zakresie obsługi urzędu jak i spraw sądowych oraz przekazania zestawienia kierownikowi wydziału. W dniu 6 lutego 2012 r. powódka złożyła pozwanemu pismo informujące, że oświadczenie z dnia 1 lutego 2012 r. 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 r. powódka była niezdolna do pracy na skutek choroby, a po dniach wolnych od pracy (18 i 19 lutego 2012 r.), powódka stawiała się do pracy 20 lutego 2012 r. W dniu 16 lutego 2012 r. za pośrednictwem poczty powódce doręczono zakres obowiązków na stanowisku starszego specjalisty [...].

W dniu 20 lutego 2012 r. w siedzibie pracodawcy odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, dyrektor pozwanego, J. L., G. P. i adwokat E. K. Powódka została poinformowana, że jej przełożonym jest G. P. oraz że powinna świadczyć pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Polecono jej zdać wszystkie urządzenia - laptop, skaner i modem. Powódka oświadczyła, że oświadczenie z dnia 1 lutego 2012 r. jest bezskuteczne i jest gotowa do świadczenia pracy na stanowisku radcy prawnego w ustalonych godzinach dyżurów radcowskich, po czym opuściła siedzibę pracodawcy o godzinie 11:30. W dniach 22 - 24 lutego 2012 r. powódce udzielono urlopu wypoczynkowego. W dniu 23 lutego 2012 r. doręczono powódce, za pośrednictwem poczty, pismo informujące o udzieleniu jej kary porządkowej upomnienia za samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 20 lutego 2012 r. o godzinie 11.30 i niestawienie się do pracy w dniu 21 lutego 2012 r. Powódka w dniu 27 lutego 2012 r. wniosła sprzeciw twierdząc, że kara porządkowa została nałożona z naruszeniem przepisów prawa pracy, ponieważ przed nałożeniem kary nie została wysłuchana przez pracodawcę pracodawca. W dniu 12 marca 2012 r. pozwany doręczył powódce pismo informujące, że kara porządkowa nie zostanie uchylona.

Po 20 lutego 2012 r. powódka 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 r. w wymiarze 4 godzin dziennie. Była nieobecna w dniach 28 lutego oraz 1, 6 i 8 marca. Nadto miała udzielony urlop wypoczynkowy w dniach 2, 5 i 9 marca 2012 r. W tym czasie powódka sprawdziła sprawy bieżące, skontrolowała terminy i czynności, przygotowała również wykaz prowadzonych przez siebie spraw, świadcząc 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, bo gdy chciała takie wydać, to powódki nie było w pracy.

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

W dniu 12 marca 2012 r. doręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na: 1/ powtarzającym się samowolnym opuszczaniu miejsca pracy 20 i 27 lutego 2012 r.; 2/ niestawieniu się w miejscu pracy 21 i 28 lutego 2012 r., oraz 1, 6 i 8 marca 2012 r.; 3/ nieinformowaniu pracodawcy o przyczynie niestawienia się w miejscu 21 lutego 2012 r.; 4/ uporczywym odmawianiu wykonywania poleceń służbowych wydawanych przez bezpośredniego przełożonego oraz Dyrektora jednostki 27 i 29 lutego 2012 r.

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

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie roszczeń o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i odprawy pieniężnej zasługiwało na uwzględnienie, a konsekwencją tego była konieczność oddalenia powództwa o ustalenie. Według utrwalonej wykładni art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) tożsamego z brzmieniem art. 10 ust. 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r. Nr 269 ze zm.) wynika, że urzędnik może być przeniesiony na inne stanowisko byleby odpowiadało ono jego kwalifikacjom i nie ma on prawa wyboru innego stanowiska służbowego, zaś zgodność kwalifikacji wymaganych na nowym stanowisku z kwalifikacjami wymaganymi na stanowisku likwidowanym jest podstawowym kryterium brany pod uwagę przy ocenie zasadności decyzji pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, używając w powołanych przepisach sformułowania „odpowiadające jego kwalifikacjom” ustawodawca miał na myśli minimalne kwalifikacje określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w

sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398 ze zm.). 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. Przyjęcie „odmiennego poglądu, że nowe stanowisko musi spełniać wymóg kwalifikacji rozumianych jako nie wyższe od kwalifikacji posiadanych przez pracownika sprowadziłoby 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”. W konsekwencji, jedynym stanowiskiem, na które mogła być przeniesiona powódka zatrudniona na stanowisku radcy prawnego, a które odpowiadałoby jej kwalifikacjom było stanowisko radcy prawnego. Okoliczność, że powódka potrafiłaby wykonać prace starszego specjalisty do spraw windykacji nie uprawniał pozwanego do przeniesienia ją na to stanowisko. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pracodawcy przeniesienie powódki w trybie art. 23 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 1 lutego 2012 r. było bezskuteczne, nie wywołało żadnego skutku prawnego i strony po dniu 15 lutego 2012 r. nadal łączył stosunek pracy na dotychczasowych warunkach, a zatem powódka była nadal zatrudniona na stanowisku radcy, gdyż pozwany, mimo zmiany regulaminu organizacyjnego i usunięcia ze struktury urzędu Zespołu Radców Prawnych, nie dokonał modyfikacji umownego stosunku pracy łączącego strony w sposób zgodny z prawem tzn. przez wypowiedzenie czy to warunków pracy i płacy czy też definitywne wypowiedzenie umowy łączącej strony. Wobec tego powódka miała podstawy twierdzić, że oświadczenie pracodawcy z dnia 1 lutego 2012 r. 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 jej po stronie w kontekście przesłanek z art. 52 k.p. 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 r. - poza dniami urlopu wypoczynkowego - powódka stawiała się do pracy w dni jej dyżurów radcowskich oraz pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w czasie wynikającym z łączącego strony stosunku pracy. Pracodawca nie wydał jej, jako radcy prawnemu polecenia świadczenia pracy w czasie niebędącym czasem jej dyżuru. Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, iż którykolwiek z zarzutów postawionych powódce w oświadczeniu z dnia 12 marca 2012 r. uzasadniał rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie z art. 52 k.p.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że pozwany w sposób niezgodny z prawem rozwiązał powódką 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. Sąd uznał, że 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 powódce przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.728 zł, gdyż jej ogólny staż pracy u strony pozwanej przekroczył 8 lat.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwie zastosował normy prawa materialnego, ponieważ zamiarem „pozwanego było doprowadzenie do jak najszybszego zakończenia współpracy z powódką bez konieczności wypłaty świadczeń związanych z likwidacją jej stanowiska pracy”. Tymczasem nie było podstaw prawnych do uznania, że powódka została przeniesiona na stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom, a zatem nie została spełniona druga z przesłanek niezbędnych do zastosowania art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Sąd

Okręgowy w pełni zaaprobował dokonaną przez Sąd pierwszej instancji wykładnię sformułowania zatrudnienia „odpowiadającego kwalifikacjom”, zawartego zarówno w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, jak i w art. 10 ust. 1a ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W konsekwencji „minimalne kwalifikacje wymagane na stanowisku, na które została przeniesiona powódka 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 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. 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”. Wprawdzie 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, ale do przeniesienia pracownika samorządowego na stanowisko, na którym „wymagane są minimalne kwalifikacje niższe niż posiadane przez pracownika konieczne jest zastosowanie instytucji art. 42 § 4 k.p. W razie przeniesienia pracownika samorządowego na stanowisko, na którym wymagane są „minimalne kwalifikacje niższe niż posiadane przez pracownika” dochodzi do istotnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika. W orzecznictwie przyjmuje się, że 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”. Uniemożliwia to „przenoszenie osób z wykształceniem specjalistycznym na stanowiska wymagające minimalnego wykształcenia podstawowego, co podważałoby gwarancyjny charakter prawa pracy”. Nie zmienia tego okoliczność, że powódka bez wątplenia poradziłaby sobie z wykonywaniem pracy na stanowisku starszego specjalisty [...], na którym do jej

zadań należałoby „windykacja należności z tytułu pożyczek lub monitorowanie postępowań egzekucyjnych prowadzonych przez organy egzekucji sądowej i administracyjnej”.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie pracodawcy z dnia 1 lutego 2012 r. „było bezskuteczne, a zatem nie wywołało żadnych skutków prawnych w efekcie, czego strony po dniu 15 lutego 2012 r. nadał łączył stosunek prac dotychczasowych warunkach, na podstawie których powódka była zatrudniona stanowisku radcy prawnego wraz ze wszelkimi indywidualnie ukształtowanymi przed tą datą elementami wymienionego stosunku, a z obowiązków służbowych powierzonych na tym stanowisku powódka w pełni się wywiązywała”. W konsekwencji pozwany w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przeto Sąd pierwszej instancji prawidłowo zasądził odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p. Powyższe „czyni także całkowicie bezpodstawnym zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż wyłączną przyczyną rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy z powódką była likwidacja jej stanowiska pracy”.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 23 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych przez błędną wykładnię i przyjęcie, że został on bezprawnie 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 tego przepisu było bezskuteczne, 2/ art. 52 k.p. przez 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, co potwierdziła powódka w swoich wyjaśnieniach, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji doszło do błędnego zastosowania art. 56 § 1 i art. 58 k.p., 3/ art. 10 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych „poprzez błędne jego zastosowanie w niniejszej sprawie”.

Za przyjęciem skargi do rozpoznania przemawia występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego - interpretacji pojęcia „stanowisko odpowiadające kwalifikacjom”, które stanowi jedną z przesłanek warunkujących przeniesienie na pracownika samorządowego w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych. W ocenie skarżącego, Sąd Okręgowy błędnie wyłożył to pojęcie „jako odpowiadające minimalnym kwalifikacjom określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. i uznał, że minimalne kwalifikacje wymagane na stanowisku, na które zostaje przeniesiony pracownik samorządowy muszą być takie same jak na stanowisku zlikwidowanym”. Taka wykładnia sprawia, że „kategoria zawodowa jaką są radcowie prawni zatrudnieni jako pracownicy samorządowi na stanowiskach urzędniczych jest wyłączona spod działania art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych”, a każde inne „stanowisko urzędnicze traktowane jest jako stanowisko nieodpowiadające kwalifikacjom minimalnym wymaganym dla radcy prawnego. W konsekwencji radca prawny może być przeniesiony w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych jedynie na stanowisko radcy prawnego. Jest to sprzeczne z celem tego przepisu, którym jest zapewnienie prawidłowego funkcjonowania urzędów samorządowych w razie koniecznej ich reorganizacji. „Gdyby intencją ustawodawcy było ograniczenie stosowania tego przepisu w stosunku do niektórych stanowisk urzędniczych (np. radców prawnych), wyłączenie takie znalazłoby odzwierciedlenie w treści przepisu”. Tymczasem radcowie prawni zatrudnieni w urzędach jednostek samorządu terytorialnego są pracownikami samorządowymi, a zatem mogą być przenoszeni na podstawie art. 23 tej ustawy. Skarżący twierdził, że kwalifikacje powódki były „odpowiednie na stanowisku, na które została przeniesiona”, co potwierdza analiza „całokształtu okoliczności związanych z ukształtowaniem i charakterem obu stanowisk, w tym zdań i obowiązków powierzonych do wykonywania a na obu stanowiskach. Do zakresu obowiązków na stanowisku starszego specjalisty [...] należała [...]. Powódka posiadała odpowiednie kwalifikacje do wykonywania powyższych obowiązków, zwłaszcza że na stanowisku radcy prawnego właśnie te czynności wykonywała. Zatem stanowisko, na które przeniesiono powódkę było zgodne z jej kwalifikacjami. Sam fakt, że na stanowisku radcy prawnego minimalne kwalifikacje są wyższe niż na stanowisku starszego specjalisty [...] nie prowadzi do

wniosku, że przeniesienie pracownika ze stanowiska radcy na stanowisko starszego specjalisty nie odpowiada jego kwalifikacjom”. Dlatego oświadczeniem złożonym powódce w dniu 1 lutego 2012 r. skarżący skutecznie przeniósł ją w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych na stanowisko starszego specjalisty [...]. „Oznacza to, że nie można mówić o likwidacji stanowiska pracy, na którym była zatrudniona powódka. Likwidacji uległy bowiem stanowiska radców prawnych, nie zaś stanowisko starszego specjalisty [...], a na którym była zatrudniona powódka w dacie rozwiązywania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.”

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem od powódki na rzecz skarżącego kosztów „niniejszego postępowania (w tym kosztów zastępstwa procesowego) według norm przepisanych, a ponadto zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego (w tym kosztów zastępstwa procesowego)”, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem przez ten Sąd o kosztach postępowania (w tym postępowania kasacyjnego) przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw już dlatego, że status prawny radców prawnych regulują odrębne przepisy w rozumieniu art. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, przeto radcy prawnego zatrudnionego w urzędzie pracy nie można na podstawie art. 23 ust. 1 tej ustawy przenieść na inne urzędnicze stanowisko pracy, choćby formalnie legitymował się kwalifikacjami wymaganym do wykonywania takiego zatrudnienia. Zakaz przeniesienia zatrudnionego w ramach stosunku pracy radcy prawnego na inne urzędnicze stanowisko pracy wynika zatem wyraźnie już z art. 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

Przepisy odrębnej ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm., powoływanej dalej jako

ustawa o radcach prawnych) zawierają pełne ustrojowe unormowanie zasad wykonywania tego zawodu w ramach samorządowej korporacji radców prawnych. Radca prawny wykonuje zawód po uzyskaniu tytułu i kwalifikacji prawniczych wymaganych do profesjonalnego świadczenia pomocy prawnej w ramach zawodu szczególnego zaufania publicznego. Możliwości dostępu, ustawowe wymagania konieczne do uzyskania uprawnień, a także prawa, obowiązki oraz ustawowa ochrona radców prawnych zostały wyczerpująco i precyzyjnie określone w ustawie o radcach prawnych, co sprawia, że nie ma potrzeby „uzupełniania” sytuacji prawnej radców prawnych przez inne regulacje normatywne, które w szczególności nie mogą być interpretowane w sposób niezgodny lub kolidujący z przepisami ustawy o radcach prawnych. Zawód radcy prawnego polega przede wszystkim na świadczeniu kwalifikowanej pomocy prawnej, która w szczególności polega na sprawowaniu zastępstwa prawnego i procesowego przed sądami, z najwyższymi organami sądowymi i Trybunałem Konstytucyjnym włącznie (art. 2, 7, 10 tej ustawy). Radca prawny wykonuje zawód w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w kancelarii radcy prawnego lub w spółkach, ale w żadnym z tych stosunków prawnym nie wiążą go polecenia wykonania czynności wykraczających poza zakres pomocy prawnej (art. 9). Radca prawny, który wykonuje ten zawód w ramach stosunku pracy, może być zatrudniony jednocześnie w więcej niż jednej jednostce organizacyjnej i w wymiarze przekraczającym jeden etat (art. 17), z czym może kolidować obowiązek pozostawania w siedzibie jednego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującego na innych pracowniczych stanowiskach pracy. Ponadto radca prawny może być zatrudniony wyłącznie na samodzielnych stanowiskach pracy, na którym podlega bezpośrednio kierownikowi zatrudniającej jednostki organizacyjnej. Istotne jest to, że radca prawny przy wykonywaniu czynności zawodowych korzysta ze szczególnych lub autonomicznych uprawnień ustrojowo i ustawowo przypisanych do istoty wykonywania tego zawodu szczególnego zaufania publicznego. W szczególności, radca prawny przy wykonywaniu czynności zawodowych korzysta z wolności słowa i pisma w granicach określonych przepisami prawa i rzeczową potrzebą (art. 11 ust. 1), korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przysługującej sędziemu i prokuratorowi (art. 12 ust. 1), nie jest związany poleceniem służbowym co do treści

opinii prawnej (art. 13 ust. 1, powadzi samodzielnie sprawy przed organami orzekającymi (art. 14). Takiej autonomii i uprawnień przy wykonywaniu czynności pracowniczych nie mają pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach pracy, którzy nie legitymują się tytułem, uprawnieniami, wolnością ani zawodową autonomią ustrojowo przypisaną wyłącznie do zawodu radcy prawnego zatrudnionego w ramach stosunku pracy. Już te przykładowo wskazane unormowania sprawiają, że zatrudnienie na żadnym innym stanowisku pracy niż radcy prawnego nie stanowi, bo nie gwarantuje radcy prawnemu zatrudnienia odpowiadającego jego kwalifikacjom oraz odrębnemu ustrojowo statusowi zawodowemu.

Nie ma wprawdzie przeszkód prawnych, aby osoba z kwalifikacjami i tytułem zawodowym radcy prawnego została zatrudniona na innym („nieradcowskim”) stanowisku pracy, ale tylko wtedy gdy taka osoba godzi się na wykonywanie innego rodzajowo i ustrojowo zatrudnienia, w ramach którego nie korzysta już z ustrojowych uprawnień, gwarancji autonomii, wolności oraz ochrony prawnej, przysługujących wyłącznie w razie zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego.

Przenosząc te ogólne sygnalizacje na grunt rozpoznanej sprawy, Sądy obu instancji prawidłowo zdyskwalifikowały legalność przeniesienia radcy prawnego na stanowisko starszego specjalisty [...] na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, także ze względu na ewidentnie niekorzystne warunki dłuższego czasu pracy powódki zobowiązanej do świadczenia pracy w siedzibie pozwanego w wymiarze 16 godzin tygodniowo, na stanowisku radcy prawnego, w porównaniu do 40- godzinnego tygodniowo czasu pracy na stanowisko starszego specjalisty, które oczywiście nie było stanowiskiem odpowiednim dla radcy prawnego, gdyż prowadziłoby do dyskryminacji, naruszenia ustrojowego statusu zawodowego i uprawnień oraz godności, autonomii, niezależności, wolności wykonywania tego zawodu oraz szczególnej ochrony zawodu radcy prawnego. Kontrowersyjna byłaby nawet legalność i uzasadnienie zmiany rodzaju zatrudnienia radcy prawnego na inne zatrudnienie (z naruszeniem ustawowego statusu prawnego i ustrojowych odrębności zatrudnienia radcy prawnego) w drodze wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy radcy prawnego, który może zajmować inne stanowisko pracy wyłącznie wtedy, gdy

wyraźnie zaakceptuje propozycje innego rodzajowo („nieradcowskiego”) zatrudnienia, świadomie rezygnując z ustrojowych uprawnień i gwarancji ustawowo przypisanych do wykonywania zawodu radcy prawnego.

W konsekwencji bezprawnego przeniesienia radcy prawnej (powódki) na inne stanowisko pracy, które oczywiście nie odpowiadało statusowi i kwalifikacjom radcy prawnego, wykluczone było rozwiązanie z nią stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu odmowy wykonywania pracy na „nieradcowskim” stanowisku pracy, a to w zupełności uzasadniało zasądzenie roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p.) oraz (na podstawie art. 10. ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach z pracy) z przyczyn nie dotyczących pracownika (likwidacji stanowisk pracy radców prawnych w związku z rezygnacją pracowniczej podstawy ich zatrudnienia).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w zgodzie z art. 98 k.p.c.