

**Sygn. akt VI Pa 19/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)      |
| Sędziowie:      | SSO Aleksandra Mitros<br>SSR del. Anna Ruskowska |
| Protokolant:    | sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska           |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Aresztowi Śledczemu w C.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę M. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy w C. z dnia 19 grudnia 2014 roku sygn. akt IX P 17/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanego Aresztu Śledczego w C. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 06 lutego 2014 r. powódka M. K. wniosła o uznanie oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy złożonego w dniu 30 stycznia 2014 r. za bezskuteczne i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach. Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu wedle norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i jest nieuzasadnione ponieważ zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny. Jednocześnie wskazała, iż zakres jej obowiązków został jedynie nieznacznie zmodyfikowany w związku z czym czas potrzebny do wykonania powierzonych jej obowiązków uzasadnia zatrudnianie jej w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie powódki powierzony jej na mocy wypowiedzenia zmieniającego zakres obowiązków może być interpretowany w sposób bardzo szeroki i może się okazać, że powódka będzie musiała nadal wykonywać te same czynności, ale w krótszym czasie pracy i za niższe wynagrodzenie.

W odpowiedzi na pozew, Areszt Śledczy w C. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu

wskazano, że dokonane wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione, a u jego podstaw leży w pierwszej kolejności konieczność wykonania zarządzenia nr (...). Powódka nie posiada uprawnień radcy prawnego, co zmusza pozwanego do korzystania z profesjonalnej obsługi prawnej w oparciu o różnego rodzaju umowy zlecenia. Pozwany wskazał, że w ostatnim okresie odnotował wzrost liczby powództw wytaczanych przeciwko pozwanemu przez osadzonych oraz zgłaszanych w postępowaniu sądowym roszczeń pracowniczych. Pozwany powołał się na brak środków finansowych w planie jednostki na 2014 r. i politykę zmniejszania zatrudnienia pracowników cywilnych w jednostkach Służby Więziennej. W ocenie pozwanego wypowiedzenie zmieniające jest uzasadnione z punktu widzenia ekonomicznych i organizacyjnych potrzeb pracodawcy. Możliwość zmiany struktury zatrudnienia pracowników cywilnych jednostki mieści się w kompetencjach jej dyrektora.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2011 roku Sąd Rejonowy w Myśliborzu, IX Zamiejscowy Wydział Pracy z siedzibą w C. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

***Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

W dniu 12 września 2011 r. pomiędzy Aresztem Śledczym w C. a M. K. została zawarta umowa o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 2011 r. Na jej podstawie M. K. została zatrudniona na stanowisku starszego inspektora do spraw organizacyjno – prawnych w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym według XII grupy zaszerogowania w wysokości 2.240 zł w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

W dniu 3 października 2011 r. M. K. doręczono zakres czynności na stanowisku inspektora do spraw organizacyjno-prawnych. W punkcie I pracownikowi powierzono czynności w zakresie spraw organizacyjno-prawnych polegające na:

1. Kompletowaniu przepisów dotyczących funkcjonowania jednostki i zaznajamianiu poszczególnych kierowników o zmianach w obowiązujących przepisach,
2. Nadzorowaniu postępowań wyjaśniających w sprawach szkód w mieniu jednostki,
3. Kierowaniu na drogę postępowania karnego spraw związanych z dokonaniem przestępstw osadzonych w okresie odbywania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania,
4. Prowadzenia w imieniu Aresztu Śledczego spraw sądowych i administracyjnych, jak również spraw w postępowaniu polubownym,
5. Zapoznawania Dyrektora ze stanem sprawy i proponowanym sposobem postępowania,
6. Opracowaniu analiz, informacji oraz sprawozdawczości statystycznej w sprawach organizacyjno-prawnych,
7. Prowadzeniu rejestru i przechowywaniu dokumentacji związanej z kontrolą Aresztu Śledczego,
8. Kompletowaniu i przechowywaniu dokumentacji związanej z kontrolą Aresztu Śledczego,
9. Opiniowaniu umów cywilnoprawnych, zarządzeń, decyzji, pism i innych dokumentów,
10. Projektowaniu umów, pism i innych dokumentów,
11. Prowadzeniu konsultacji prawnych – ustnych lub telefonicznych,
12. Wykonywaniu innych czynności według potrzeb związanych z obsługą prawną,
13. Potwierdzaniu podpisem złożonym na dokumencie opiniowanych dokumentów,

14. Rozpatrywaniu i załatwianiu skarg osadzonych i ich rodzin — prowadzeniu stosownej dokumentacji w tym zakresie,

15. Załatwianiu próśb składanych przez osadzonych i ich rodziny na zasadach określonych w odrębnych przepisach i prowadzeniu dokumentacji w tym zakresie,

16. Prowadzeniu spraw związanych z tematyką próśb i wniosków osadzonych, w tym także sprawozdawczości,

17. Prowadzeniu rejestru spraw szkodowych wyrządzonych w mieniu jednostki przez funkcjonariuszy.

W punkcie II pracownikowi powierzono obowiązki w zakresie spraw przeciwpożarowych. W punkcie II zamieszczono obowiązki w zakresie spraw ochronnych — informowania kierownika działu ochrony bądź osoby go zastępującej o wszelkich zdarzeniach lub spostrzeżeniach mających wpływ na bezpieczeństwo i porządek w jednostce. W punkcie IV pracownikowi powierzono ponoszenie odpowiedzialności za ochronę danych osobowych, do których posiada dostęp ze względu na zajmowane stanowisko oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez dyrektora.

W dniu 19 grudnia 2011 r. pomiędzy Aresztem Śledczym w C. a M. K. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, poczynając od dnia 1 stycznia 2012 r., na podstawie której M. K. została zatrudniona na stanowisku starszego inspektora do spraw organizacyjno-prawnych w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym według XII stawki zaszeregowania w wysokości 2.240 zł miesięcznie powiększonym o dodatek specjalny w wysokości 30%.

Doręczony M. K. w dniu 31 stycznia 2012 r. zakres obowiązków pokrywał się z zakresem obowiązków z dnia 3 października 2011 r., a ponadto w punkcie I podpunkcie 18 zawierał dodatkowo obowiązek prowadzenia archiwum zakładowego. W dniu 4 kwietnia 2014 r. pracodawca dokonał modyfikacji zakresu czynności powierzonych pracownikowi poprzez zmianę zapisu pkt I.18 przez wskazanie, iż do obowiązków służbowych M. K. należy prowadzenie archiwum zakładowego pod nieobecność st. chor. I. K..

W dniu 30 kwietnia 2012 r. pracodawca zmienił zakres obowiązków M. K. poprzez dodanie do dotychczasowych obowiązków z zakresu spraw organizacyjno-prawnych obowiązku prowadzenia rejestru umów zawartych przez Areszt z kontrahentami (pkt I.11). Ponadto M. K. powierzono obowiązki koordynatora do spraw właściwego rozmieszczenia osadzonych i obowiązki w zakresie spraw przeciwpożarowych.

W dniu 14 listopada 2012 r. pracodawca zmienił zakres obowiązków M. K. w ten sposób, że w zakresie spraw organizacyjno-prawnych:

1. zmienił redakcję punktu 1 poprzez wskazanie, że do obowiązków pracownika należy przechowywanie i rejestracja przepisów dotyczących funkcjonowania jednostki i zaznajamiania poszczególnych kierowników o zmianach w przepisach obowiązujących,

2. doprecyzował obowiązek zawarty w punkcie 6 poprzez wskazanie, że do obowiązków pracownika należy opracowywanie analiz, informacji oraz sprawozdawczości statystycznej w sprawach skarg, próśb i wniosków oraz w sprawach sądowych,

3. wprowadził zmianę o charakterze redakcyjnym łącząc w jednym punkcie (8) obowiązki dotychczas opisane w pierwotnym zakresie obowiązków w punktach 9 i 13,

4. ujął z zakresu obowiązków pracownika obowiązek zapisany dotychczas w pkt 6 jako prowadzenie rejestru i przechowywanie dokumentacji związanej z kontrolą Aresztu Śledczego oraz obowiązek zapisany pierwotnie w pkt 16 jako prowadzenie spraw związanych z tematyką próśb i wniosków osadzonych, w tym także sprawozdawczości,

5. dodał obowiązki w postaci przygotowywania projektu oświadczenia o stanie kontroli zarządczej w Areszcie Śledczym w C. oraz przedstawiania projektu dyrektorowi (pkt I6), przygotowywania projektu z kwartalnego oraz projektu

rocznego sprawozdania z wykonania planu działalności Aresztu sporządzanego na każdy rok kalendarzowy po uprzednim zebraniu informacji zbiorczych od stanowisk samodzielnych i kierowników działów (pkt 17), zapoznawania stanowisk samodzielnych oraz kierowników działu ze zmianami dotyczącymi sposobu sporządzania sprawozdania kwartalnego oraz rocznego z wykonania planu działalności jednostki penitencjarnej.

W dniu 1 sierpnia 2013 r. pracodawca dokonał kolejnych zmian w zakresie czynności M. K., powierzając jej w punkcie I czynności w zakresie spraw organizacyjno- prawnych w postaci:

1. przechowywania i rejestracji przepisów dotyczących funkcjonowania jednostki i zaznajamiania poszczególnych kierowników o zmianach w przepisach obowiązujących na podstawie pism i aktów prawnych wpływających do jednostki,
2. nadzorowania postępowań wyjaśniających w sprawach szkód w mieniu jednostki,
3. kierowania na drogę postępowania karnego spraw związanych z dokonaniem przestępstw przez osadzonych w okresie odbywania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania,
4. przygotowywania projektów odpowiedzi wraz z dołączeniem do nich niezbędnej dokumentacji sprawach dotyczących postępowania sądowego i administracyjnego jak również w sprawach dotyczących postępowania polubownego,
5. zapoznawania dyrektora ze stanem sprawy i proponowanym sposobem postępowania w sprawach organizacyjnych i prawnych unormowanych zarządzeniami Dyrektora Aresztu Śledczego C.,
6. opracowywania analiz, informacji oraz sprawozdawczości statystycznej w sprawach skarg, próśb i wniosków oraz w sprawach sądowych,
7. kompletowania i przechowywania dokumentacji związanej z kontrolą zewnętrzną Aresztu Śledczego,
8. opiniowania przedstawionych do wglądu umów cywilnoprawnych, zarządzeń, decyzji, pism pod względem prawnym oraz parafowanie tych dokumentów własnym podpisem w przypadku przedłożenia do wglądu,
9. prowadzenia rejestru umów zawartych przez Areszt z kontrahentami,
10. prowadzenia konsultacji prawnych ustnych lub telefonicznych,
11. rozpatrywania i załatwiania skarg osadzonych i ich rodzin oraz prowadzenie stosownej dokumentacji w tym zakresie,
12. załatwiania próśb składanych przez byłych osadzonych oraz ich rodziny nadesłanych do Aresztu na zasadach określonych w odrębnych przepisach oraz prowadzenie stosownej dokumentacji w tym zakresie,
13. obsługi archiwum zakładowego podczas nieobecności st. chor. I. K.,
14. przygotowania projektu oświadczenia o stanie kontroli zarządczej w Areszcie na podstawie informacji o stanie tej kontroli otrzymywanych z komórek organizacyjnych oraz przedstawiania projektu Dyrektorowi celem akceptacji lub zmiany,
15. przygotowywania projektu planu działalności Aresztu zgodnie z nadesłanymi danymi z Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w S. a następnie przedstawiania go celem akceptacji lub zmiany dyrektorowi,
16. przygotowywania projektu informacji kwartalnej oraz projektu rocznego sprawozdania z wykonywania planu działalności Aresztu sporządzanego na każdy rok kalendarzowy, po uprzednim zebraniu pisemnych informacji zbiorczych od stanowisk samodzielnych i kierowników działów,

17. pisemnego zapoznawania stanowisk samodzielnych oraz kierowników działów ze zmianami dotyczącymi sposobu sporządzania informacji kwartalnej oraz rocznego sprawozdania z wykonania planu działalności jednostki penitencjarnej,

18. przechowywania dokumentacji związanej z kwartalnymi informacjami z wykonania planu działalności jednostki penitencjarnej, rocznymi sprawozdaniami z wykonania planu działalności, rejestrów ryzyk komórek organizacyjnych i oryginałów oświadczeń i stanie kontroli zarządczej,

19. koordynowania przeprowadzania procesu samooceny w Areszcie oraz sporządzania raportu stanie samooceny kontroli zarządczej,

20. przechowywania rejestru decyzji wydanych osadzonym w zakresie przebywania przez nich Areszcie w warunkach przeludnienia.

Obowiązki w zakresie spraw przeciwpożarowych „ochronnych i inne pozostawiono bez zmian. Z zakresu obowiązków pracownika usunięto obowiązki w zakresie koordynatora do spraw właściwego rozmieszczenia osadzonych.

Powierzony M. K. z dniem 1 sierpnia 2013 r. zakres obowiązków odpowiadał wymiarowi pełnego etatu. Nominalny czas pracy M. K. pozwalał na należyte wywiązanie się z nałożonych na nią obowiązków.

W ramach powierzonego w punkcie I.2 zakresu czynności z dnia 1 sierpnia 2013 r. nadzorowania postępowań wyjaśniających w sprawach szkód w mieniu jednostki do obowiązków M. K. należało zapoznawanie się z protokołem szkody sporządzonym przez właściwą komórkę merytoryczną, ocena, czy protokół zawiera wszystkie niezbędne elementy, zwrócenie uwagi właściwym komórkom merytorycznym na ewentualne błędy i braki protokołu i dopilnowanie ich usunięcia przez właściwą komórkę, a następnie po ich usunięciu dokonanie analizy zdarzenia szkodowego i przedstawienie Dyrektorowi Aresztu Śledczego projektu decyzji w przedmiocie naprawienia szkody bądź odstąpieniu od ściągania należności. M. K. odpowiadała również za doręczenie decyzji Dyrektora i rejestrację sprawy w rejestrze szkód. Przez okres zatrudnienia M. K. zostało zarejestrowane tylko jedno zdarzenie szkodowe. Ponadto do M. K. docierały informacje o wystąpieniu innych szkód w mieniu, które była zobowiązana zweryfikować. W sprawach tych nie sporządzono protokołu szkody i nie zostały zarejestrowane we właściwym rejestrze.

W ramach czynności określonych w punkcie I.3 zakresu obowiązków powierzonych M. K., a dotyczących kierowania na drogę postępowania karnego spraw związanych z dokonaniem przestępstw przez osadzonych w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, pracownica po otrzymaniu od właściwej komórki informacji o możliwości popełnienia przestępstwa przez osadzonego sporządzała według wzoru projekt zawiadomienia kierowanego do prokuratury. Zdarzało się, że informacja otrzymana od właściwej komórki nie zawierała wszystkich danych potrzebnych do uzupełnienia druku zawiadomienia i w takiej sytuacji M. K. osobiście je ustalała w poszczególnych komórkach. Projekt zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa M. K. przedstawiała do podpisu Dyrektorowi. Po otrzymaniu odpowiedzi z prokuratury pracownica dokonywała jej rejestracji we właściwym rejestrze, a na zarządzenie Dyrektora zapoznawała z odpowiedzią odpowiednie działy. M. K. odpowiadała także za przekazanie informacji w przedmiocie zapadłych w postępowaniu karnym orzeczeń działowi ewidencji. W roku 2011 w rejestrze zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przez osadzonych zarejestrowano 6 spraw, w 2012 roku zarejestrowano 11 spraw, a w 2013 roku 9 spraw.

W ramach powierzonych w punkcie I.4 zakresu czynności związanych z przygotowaniem projektów odpowiedzi wraz z dołączeniem do nich niezbędnej dokumentacji w sprawach dotyczących postępowania sądowego M. K. zajmowała się obsługą zarówno postępowań sądowych, w których Skarb Państwa Areszt Śledczy w C. występował samodzielnie, jak i postępowań, w których był on reprezentowany przez Prokuratorię Generalną Skarbu Państwa. W przypadku spraw, w których jednostka była reprezentowana przez Prokuratorię Generalną Skarbu Państwa do zadań M. K. należało skompletowanie i przedstawienie radcy Prokuratorii wszystkich żądanych przez niego dokumentów, udzielenie niezbędnych do prowadzenia sprawy informacji. Stopień obszerności niezbędnej do skompletowania dokumentacji był różny w zależności od konkretnej sprawy. M. K. osobiście zbierała całą dokumentację w

poszczególnych komórkach np. w dziale ewidencji, dziale kwatermistrzowskim, pozyskiwała niezbędną dokumentację z archiwum. Zebranie pełnej dokumentacji było długotrwałe i zajmowało pracownicy przeciętnie około 4-5 dni. Następnie M. K. opracowywała na zapytanie radcy o udzielenie informacji — przedstawienie stanowiska w sprawie projekt odpowiedzi na pozew, co w prostej sprawie zajmowało jej około trzech godzin. W bardziej skomplikowanych sprawach czas ten wydłużał się. Sporządzając projekt pracownica w każdej konkretnej sprawie zapoznawała się z obowiązującymi przepisami, orzecznictwem i powoływała się na nie projekcie. Projekt przedstawiała do podpisu Dyrektorowi. Pracownica odpowiadała również za sporządzenie ewentualnych korekt w projekcie.

W sprawach, w których Skarb Państwa Areszt Śledczy w C. występował samodzielnie M. K. po wpłynięciu do jednostki odpisu pozwu kompletowała niezbędną dokumentację i sporządzała projekt odpowiedzi na pozew, który przedstawiała Dyrektorowi do podpisu, odpowiadając również za wprowadzenie ewentualnych korekt w projekcie oraz sporządzenie projektów i korekt dalszych pism procesowych. Ponadto pracownica na podstawie udzielonych jej przez Dyrektora Aresztu Śledczego pełnomocnictw procesowych reprezentowała pracodawcę przed sądem. M. K. starała się osobiście uczestniczyć we wszystkich wyznaczonych terminach rozpraw i w ramach swoich obowiązków służbowych uczestniczyła w rozprawach przed sądami w Choszczynie, G. i S.. W 2012 r. w rejestrze spraw sądowych zarejestrowano 17 spraw, spośród których w siedmiu Skarb Państwa — Areszt Śledczy w C. był reprezentowany przez radcę Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa, a w ośmiu w charakterze pełnomocnika jednostki występowała osobiście M. K.. W 2013 r. zarejestrowano 12 spraw, spośród których w ośmiu Skarb Państwa — Areszt Śledczy w C. był reprezentowany przez radcę Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa, a w dwóch w charakterze pełnomocnika jednostki występowała osobiście M. K..

W zakresie powierzonego M. K. w pkt I.8 zakresu czynności obowiązku opiniowania umów cywilnoprawnych, zarządzeń, decyzji, pism pod względem prawnym mieściło się przypadku zarządzeń sprawdzenie czy zastosowana została odpowiednia podstawa prawna, sprawdzenie zgodności z technikami legislacyjnymi. W ciągu roku pracy M. K. opiniowała około 50 zarządzeń, przy czym zdarzało się, że zarządzenia te były obszernie i zawierały około 100 stron. W odniesieniu do umów cywilnoprawnych pracownica zapoznawała się z projektami umów, które jednostka miała zawrzeć, sprawdzała zgodność projektu z obowiązującymi przepisami. Według danych zawartych w prowadzonym w jednostce rejestrze umów cywilnoprawnych w 2012 r. jednostka zawarła 62 umowy, 2013 r. 42 umowy, a w styczniu 2014 r. 2 umowy. Pracownica sporządzała także w miarę potrzeby na polecenie Dyrektora opinie prawne np. w sprawie likwidacji niepodjętych depozytów, spraw pracowniczych, wniosków o zwrot kosztów dojazdu. W jednostce prowadzono rejestr opinii prawnych w którym w 2012 r. zarejestrowano pięć opinii, a w 2013 r. zarejestrowano cztery opinie.

M. K. jako inspektor do spraw organizacyjno — prawnych była osobą obowiązana do wyjaśniania zgłaszanych jej przez pracowników Aresztu Śledczego wątpliwości natury prawnej, dotyczących sposobu postępowania w określonych kategoriach sytuacji, interpretacji obowiązujących przepisów. W ramach powierzonego jej w pkt I.10 zakresu czynności obowiązku prowadzenia konsultacji prawnych pracownica w razie potrzeby prowadziła konsultacje z Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej, a także pracownikami innych jednostek penitencjarnych w okręgu. M. K. obowiązana była do poszukiwania zaleceń Centralnego Zarządu Służby Więziennej, które mogłyby znaleźć zastosowanie w danej sprawie, co często było czasochłonne, wymagało poszukiwań za pośrednictwem systemu intranet, konsultacji z pracownikami zajmującymi analogiczne do M. K. stanowisko w innych jednostkach penitencjarnych. Potrzeba prowadzenia tego rodzaju konsultacji występowała przeciętnie 2-3 razy w tygodniu.

W ramach obowiązku rozpatrywania i załatwiania skarg osadzonych i ich rodzin powierzonego w pkt I.11 zakresu czynności M. K. zajmowała się skargami skierowanymi bezpośrednio do Dyrektora Aresztu oraz udzielaniem odpowiedzi na zapytania w sprawie skarg wniesionych do innych organów i przekazanych do rozpoznania Aresztowi zgodnie z właściwością. M. K. zapoznawała z zarzutami skargi odpowiednie komórki merytoryczne i zakreślała im 7 dniowy termin na przedstawienie stanowiska w sprawie. Następnie na podstawie przedstawionych stanowisk M. K. sporządzała sprawozdanie, którego objętość zależała od ilości i charakteru zgłoszonych zarzutów. Sporządzenie sprawozdania zajmowało M. K. w przypadku prostej skargi około 2- 3 godzin, w sprawach skomplikowanych lub wielowątkowych cały dzień. Ponieważ stanowiska komórek merytorycznych były w zdecydowanej większości

przedstawiane M. K. w formie papierowej, sporządzając sprawozdania musiała ona przepisywać ich treść co wydłużało czas sporządzenia sprawozdania. Obowiązek zamieszczania stanowisk w formie elektronicznej w sieci nonet został wprowadzony w drugiej połowie 2014 r. Na podstawie sprawozdania M. K. sporządzała projekt odpowiedzi na skargę. Z projektem odpowiedzi i sprawozdaniem pracownica zapoznawała Dyrektora Aresztu i do jej obowiązków należało wprowadzenie korekt do tych dokumentów w przypadku wniesienia przez Dyrektora poprawek. W 2012 r. w rejestrze skarg osadzonych zarejestrowano 21 skarg, w 2013 r. 53 skargi. Do końca września 2014 r. zarejestrowano 38 skarg, z czego 8 zostało zarejestrowanych w styczniu 2014 r.

W ramach obowiązku pisemnego zapoznawania stanowisk samodzielnych oraz kierowników działów ze zmianami dotyczącymi sposobu sporządzania informacji kwartalnej oraz rocznego sprawozdania z wykonania planu działalności jednostki penitencjarnej (pkt I.17) M. K. jako koordynator kontroli zarządczej; sporządzała sprawozdania roczne i kwartalne zgodnie z wymogami ustawy o finansach publicznych oraz projekty oświadczeń o stanie kontroli zarządczej. M. K. osobiście zbierała z poszczególnych komórek merytorycznych informacje niezbędne do sporządzenia sprawozdań, weryfikowała je, wyjaśniała w tych komórkach nieścisłości, sporządzała sprawozdanie i przedkładała Dyrektorowi do podpisu, wprowadzała na jego polecenie ewentualne korekty. Procedura pozyskiwania informacji niezbędnych do sporządzenia sprawozdań była czasochłonna. M. K. na podstawie informacji przekazywanych przez Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej sporządzała także roczny plan działalności dla Aresztu.

W dniu 30 stycznia 2014 r. pracodawca w formie pisemnej wypowiedział M. K. dotychczasowe warunki pracy i płacy określone umową z dnia 19 grudnia 2011 r. w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i płacy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego dniu 28 lutego 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał:

1. konieczność dostosowania do wprowadzonego zarządzenia w sprawie struktury organizacyjnej Aresztu Śledczego w C. oraz struktury organizacyjnej Oddziału Penitencjarnego 1 i 2 w Areszcie Śledczym w C. obowiązującego w jednostce oraz dostosowania go do zarządzenia nr (...) Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań służbowych przez radców prawnych pełniących służbę lub zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej,
2. potrzebę dostosowania czasu pracy do faktycznie realizowanych czynności określonych w zakresie czynności pracownika,
3. brak możliwości realizowania przez pracownika obsługi prawnej Aresztu Śledczego w C. szczególności w zakresie wydawania opinii prawnych w sprawach umów, w szczególności zawieranych przy udzielaniu zamówień publicznych, umarzania odraczania lub rozkładania nr raty spłat należności pieniężnych, zawierania ugód oraz podejmowania innych czynności i decyzji dotyczących szkód wyrządzonych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej,
4. brak możliwości składania przez pracownika środków nadzwyczajnych od orzeczeń, gdzie przewidziano przymus adwokacko – radcowski.

W tej sytuacji pracodawca wypowiedział M. K. dotychczasowe warunki pracy i płacy i z dniem 1 marca 2014 zaproponował jej nowe warunki pracy i płacy określając wymiar czasu pracy M. K. na 0,75 etatu, wynagrodzenie zasadnicze według XII kategorii zaszeręgowania w wysokości 2.240 zł w przeliczeniu na pełen etat, zwiększone o dodatek za wysługę lat w wysokości 5%, dodatek specjalny w wysokości 30%, dodatek z tytułu wykonywania obowiązków służbowych w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności w wysokości 5%.

U podstaw złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy leżało przekonanie Dyrektora Aresztu Śledczego o potrzebie powierzenia części czynności wykonywanych dotychczas przez M. K. radcy prawnemu, który prowadziłby profesjonalną obsługę prawną placówki posiadając do tego niezbędne kompetencje. Dyrektor placówki ponosząc odpowiedzialność za jej prawidłowe funkcjonowanie doszedł do przekonania, że z uwagi na zwiększającą się liczbę postępowań sądowych, w których Areszt Śledczy jest stroną oraz potrzebę rozstrzygnięcia pojawiających się przy funkcjonowaniu placówki wątpliwości co do interpretacji obowiązujących przepisów

uzasadnionym jest zatrudnienie radcy prawnego, który przejąłby część obowiązków do tej pory powierzonych inspektorowi do spraw organizacyjno-prawnych. W. Z. prowadził już wówczas rozmowy z radcą prawnym W. D., który zgodził się na prowadzenie obsługi prawnej placówki w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Pismem z dnia 28 stycznia 2014 r. Dyrektor Aresztu Śledczego w C. został poinformowany przez Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej o ustaleniu z dniem 1 lutego 2014 r. liczby etatów w Areszcie. Wymiar etatów przewidzianych dla pracowników cywilnych określono na 3,95 etatu. Zarządzeniem nr (...) z dnia 30 stycznia 2014 r. Dyrektor Aresztu Śledczego w S. z dniem 1 marca 2014 r. dokonał zmian w strukturze organizacyjnej Oddziału Penitencjarnego nr 1 i 2 w Areszcie Śledczym w C. poprzez zmniejszenie wymiaru etatu inspektora do spraw organizacyjno-prawnych do wysokości 0,75 etatu i utworzenie stanowiska radcy prawnego w wymiarze 0,25 etatu. Suma etatów dla pracowników cywilnych ustalona zarządzeniem nr (...) wynosiła 3,95 etatu (z czego 0,25 etatu przewidzianego dla radcy prawnego pozostawało wakatem) i była zgodna z wskazaniem Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej o określeniu liczby etatów na dzień 1 lutego 2014 r.

Wraz ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy M. K. pracodawca w dniu 30 stycznia 2014 r. dokonał zmian w zakresie czynności pracownika. Z zakresu obowiązków pracownika usunięto: obowiązek nadzorowania postępowań wyjaśniających w sprawach szkód w mieniu jednostki (dotychczasowy pkt 2 zakresu obowiązków),

- obowiązek kierowania na drogę postępowania karnego spraw związanych z dokonaniem przestępstw przez osadzonych w okresie odbywania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania (dotychczasowy pkt 3),

- obowiązek przygotowywania projektów odpowiedzi wraz z dołączeniem do nich niezbędnej dokumentacji w sprawach dotyczących postępowania sądowego i administracyjnego jak również w sprawach dotyczących postępowania polubownego (dotychczasowy pkt 4),

- obowiązek opiniowania przedstawionych do wglądu umów cywilnoprawnych, zarządzeń, decyzji, pism pod względem prawnym oraz parafowanie tych dokumentów własnym podpisem w przypadku przedłożenia do wglądu (dotychczasowy pkt 8),

- obowiązek prowadzenia konsultacji prawnych ustnych lub telefonicznych (dotychczasowy pkt 10),

- obowiązek pisemnego zapoznawania stanowisk samodzielnych oraz kierowników działów ze zmianami dotyczącymi sposobu sporządzania informacji kwartalnej oraz rocznego sprawozdania z wykonania planu działalności jednostki penitencjarnej (dotychczasowy pkt 17).

Ponadto w miejsce obowiązku do tej pory określonego jako „załatwianie próśb składanych przez byłych osadzonych oraz ich rodziny nadesłanych do Aresztu na zasadach określonych w odrębnych przepisach oraz prowadzenia stosownej dokumentacji w tym zakresie” oraz obowiązku „rozpatrywania załatwiania skarg osadzonych i ich rodzin oraz prowadzenia stosownej dokumentacji w tym zakresie” wprowadzono obowiązek przygotowywania projektów odpowiedzi do próśb, skarg i wniosków osadzonych oraz byłych osadzonych i ich rodzin oraz prowadzenia stosownej dokumentacji w tym zakresie. Do zakresu obowiązków pracownika dodano nadto obsługę radcy prawnego, przechowywanie i kompletowanie akt toczących się postępowań sądowych.

Powierzone M. K. czynności związane z obsługą radcy prawnego polegają na obsłudze technicznej — M. K. prowadzi wpisy do rejestrów, zajmuje się prowadzeniem akt spraw - wpina do akt dokumenty. Pracownica nie wykonuje na polecenie radcy prawnego czynności merytorycznych

Powołane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zarządzenie nr (...) zostało wydane przez Dyrektora Generalnego Służby Więziennej w dniu 21 grudnia 2010 r. i weszło w życie w dniu jego podpisania. W dacie zawarcia dwóch kolejnych umów o pracę z M. K. było ono znane ówczesnemu Dyrektorowi Aresztu Śledczego w C.. Zarządzenie zostało wydane na podstawie art. 11 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej z.U. nr 79, poz. 523 ze zm..) Stosownie do § 1 zarządzenia obsługę prawną jednostek organizacyjnych Służby Więziennej wykonują radcowie prawni pełniący służbę lub zatrudnieni w poszczególnych komórkach organizacyjnych



tych jednostek albo na samodzielny stanowisku. Kierownik jednostki nieposiadającej etatu radcy prawnego może zawrzeć umowę zlecenia lub o dzieło z radcą prawnym lub adwokatem o wykonywanie obsługi prawnej tej jednostki lub o świadczenie określonej pomocy prawnej. Zgodnie z § 5 zarządzenia kierownicy jednostek powinni zasięgać opinii radcy prawnego w sprawach umów, w szczególności umów zawieranych przy udzielaniu zamówień publicznych, umarzania, odraczania lub rozkładania na raty spłat należności pieniężnych, zawierania ugód oraz podejmowania innych czynności i decyzji dotyczących szkód wyrządzonych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. Ponadto kierownicy jednostek mogą zasięgać opinii w każdej sprawie budzącej wątpliwość prawne, a zwłaszcza w sprawach wydawanych w trybie art. 120 k.k.w. orzeczeń o obowiązku skazanego naprawienia szkody, wystąpienia o wszczęcie postępowania karnego w sprawach o przestępstwa, którymi wyrządzono szkodę w mieniu jednostki lub o inne przestępstwa ścigane z oskarżenia publicznego, w których stroną jest jednostka, a także sprawach zawieranych przez jednostkę umów cywilnoprawnych i w obrocie gospodarczym.

M. K.legitymuje się wykształceniem wyższym — w dniu 6 lipca 2005 r. ukończyła studia licencjackie w Wyższej Szkole (...)w P.na kierunku administracja w zakresie prawo i administracja publiczna, zaś w dniu 6 lipca 2007 r. ukończyła studia uzupełniające magisterskie na Uniwersytecie (...)na Wydziale (...), kierunku administracja, uzyskując tytuł zawodowy magistra. M. K.nie posiada wykształcenia prawniczego i nie posiada uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego.

M. K. w trakcie zatrudnienia nie korzystała z ochrony żadnego ze związków zawodowych działających w zakładzie pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przystępując do rozważań, Sąd meriti wskazał, iż zgodnie z art. 32 § 1 pkt 3 kp każda ze stron może rozwiązać stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Stosownie do art. 42 § 1 - 3 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Ciążący na pracodawcy obowiązek poinformowania pracownika o motywach wypowiedzenia stosunku pracy lub warunków pracy i płacy ma charakter bezwzględny, a określona przez pracodawcę przyczyna musi być konkretna i rzeczywista. Konkretność w określeniu przyczyny wypowiedzenia oznacza, że pracodawca winien oznaczyć tę przyczynę odpowiednio precyzyjnie i w sposób zrozumiały dla pracownika, tak aby było dla niego jasne, z jakiej przyczyny pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i aby mógł on rozważyć celowość i zasadność ewentualnego odwołania się od decyzji pracodawcy do sądu pracy oraz przedstawić rzeczową argumentację zmierzającą do obrony jego interesów pracowniczych. Z tego też powodu w razie wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy ocena zasadności wypowiedzenia jest rozważana wyłącznie w granicach ujętych w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia oznacza jego prawdziwość, przy czym ciężar wykazania, że określona w wypowiedzeniu przyczyna jest rzeczywistą przesłanką uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę spoczywa na pracodawcy. Zgodnie z art. 44 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Stosownie do art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (wypowiedzenie warunków pracy i płacy) jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i wypowiedzenie warunków pracy i płacy pełni rolę instrumentu polityki personalnej w zakładzie pracy, służąc prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu i prawidłowemu rozdysponowaniu pomiędzy pracowników obowiązków służbowych. Pracownik powinien liczyć się z tym, że z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika, pracodawca może w każdym czasie (poza okresami objęcia pracownika szczególną ochroną przed wypowiedzeniem) z instrumentów tych skorzystać. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź też wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę nie wymaga wystąpienia „nadzwyczajnych” okoliczności czy też okoliczności „szczególnej wagi” i może znajdować uzasadnienie w potrzebie dostosowania struktury zatrudnienia do zadań zakładu, możliwości finansowych pracodawcy, ekonomicznej zasadności zatrudnienia. Pracodawca jest także uprawniony do zastępowania pracowników niespełniających jego oczekiwań w zakresie posiadanych kwalifikacji czy umiejętności pracownikami, którzy tym oczekiwaniom czynią zadość, legitymują się pożądanymi przez pracodawcę kwalifikacjami. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W ramach autonomii zarządczej pracodawcy mieści się także prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Analogicznie w sferze autonomii zarządczej mieści się uprawnienie pracodawcy do dokonania zmiany warunków pracy i płacy pracownika wynikającej z potrzeby dokonania zmian w zakresie czynności powierzonych pracownikowi — ujęcia z dotychczasowego zakresu obowiązków niektórych z nich z jednoczesnym powierzeniem ich innemu pracownikowi legitymującemu się lepszymi kwalifikacjami do ich wykonywania.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozważanej sprawie pozwany pracodawca dokonując wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce zdecydował się na ujęcie z jej zakresu obowiązków szeregu czynności, co do których uznał za celowe powierzenie ich radcy prawnemu. Pracodawca doszedł do przekonania, że w przypadku określonych kategorii czynności do tej pory wykonywanych przez inspektora do spraw organizacyjno-prawnych uzasadnione jest korzystanie z obsługi prawnej świadczonej przez profesjonalistę, osobę posiadającą wykształcenie prawnicze i uprawnienia do wykonywania zawodu radcy prawnego. Pracodawca podjął decyzję o przekształceniu struktury organizacyjnej jednostki poprzez zmniejszenie etatu inspektora do spraw organizacyjno-prawnych do wysokości 0,75 etatu i utworzeniu stanowiska radcy prawnego w wymiarze 0,25 etatu. Pracodawca, który wcześniej korzystał z doraźnej pomocy radców prawnych na podstawie jednostkowych umów zlecenia jedynie w niektórych postępowaniach sądowych, w których był stroną uznał za uzasadnione ekonomiczne zapewnienie sobie stałej profesjonalnej obsługi prawnej. Powyższe postąpienie pracodawcy mieściło się w ocenie Sądu Rejonowego w sferze wyżej spisanej autonomii zarządczej i Sąd Rejonowy nie był uprawniony do oceny ekonomicznej zasadności postępowania pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał iż nie badał w ramach prowadzonego postępowania — czego zdawała się oczekiwać powódka — czy powódka do czasu złożenia jej oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy prawidłowo wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków, w tym obowiązków ujętych następnie przez pracodawcę z jej zakresu czynności. Pracodawca nie stawiał bowiem M. K. zarzutu niewywiązywania się z powierzonych jej obowiązków i zarzut taki nie został wskazany jako przyczyna wypowiedzenia w złożonym przez pracodawcę oświadczeniu. Przyczyną wskazaną przez pracodawcę było natomiast zamiar dostosowania dotychczasowej struktury organizacyjnej pozwanego do wymogów określonych zarządzeniem nr (...) Dyrektora Generalnego Służby Więziennej i powierzenie obsługi prawnej jednostki osobie posiadającej uprawnienia do wykonywania zawodu radcy prawnego. Poza sporem pozostaje w ocenie sądu meriti, że powódka legitymuje się wykształceniem wyższym i tytułem magistra administracji, nie posiada jednak wykształcenia prawniczego i nie posiada uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż nie pozostaje w jego gestii kwestionowanie zasadności i celowości decyzji pracodawcy o powierzeniu obsługi prawnej osobie posiadającej kwalifikacje zawodowe, którymi powódka się nie legitymuje. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, iż w prowadzonym postępowaniu okolicznością bezsporną pozostawało, że wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy towarzyszyło utworzenie etatu radcy prawnego i czynienie przez pracodawcę starań w obsadzeniu tego stanowiska. Pracodawca uzgodnił z radcą prawnym W. D., że zostanie on

zatrudniony na to stanowisko po zakończeniu prowadzonego postępowania. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy została w sposób konkretny i odpowiednio precyzyjny określona w oświadczeniu o wypowiedzenia i była rzeczywista.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka wiązała pozornie przedstawioną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia z faktem obowiązywania powołanego przez pracodawcę zarządzenia nr (...) już w dacie zatrudnienia powódki na stanowisku starszego inspektora do spraw organizacyjno-prawnych. W przekonaniu Sądu Rejonowego stanowisko powódki w tej mierze nie zasługiwało na uwzględnienie. Fakt, iż już w dacie zawarcia umowy o pracę z powódką pracodawca zgodnie z wymogami zarządzenia nr (...) miał możliwość powierzenia obsługi prawnej jednostki radcy prawnemu i było to preferowane, a mimo tego zdecydował się na zatrudnienie powódki i powierzenie jej czynności, które zgodnie z zapisami i zarządzenia winny zostać powierzone radcy prawnemu nie mógł oznaczać, że w późniejszym okresie pracodawca utracił możliwość wprowadzenia w oparciu o zapisy zarządzenia zmian w strukturze organizacyjnej. Sąd meriti wskazał, że za prawidłowe funkcjonowanie pozwanej jednostki odpowiada jej Dyrektor i to w jego gestii pozostaje takie ukształtowanie struktury zatrudnienia, aby w możliwie najlepszym stopniu odpowiadała ona zadaniom jednostki. Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o służbie więziennej (t.j. Dz. U z 2014 r., poz. 1415) aresztem kieruje dyrektor, do którego zadań należy w szczególności zapewnienie odpowiedniego do potrzeb doboru i wykorzystania kadry, stałego podnoszenia jej kwalifikacji, właściwego wykonywania obowiązków i dyscypliny, ustalanie liczby stanowisk w podległej jednostce organizacyjnej i racjonalne wykorzystanie środków finansowych. Na gruncie powyższej regulacji Sąd Rejonowy odmówił trafności zarzutowi powódki, jakoby dyrektor pozwanej Aresztu nie był władny do złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy ustalając, że wskazana w złożonym powódce oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista, a pracodawca modyfikując zakres czynności powierzonych powódce i dążąc do powierzenia ich radcy prawnemu działał w ramach przysługującej mu autonomii zarządczej, Sąd Rejonowy przeszedł do oceny, czy wymiar obowiązków ujętych z dotychczasowego zakresu obowiązków powódki odpowiadał wymiarowi 0,25 etatu i co za tym idzie czy obowiązki przypisane powódce po wypowiedzeniu odpowiadają pozostawionemu jej wymiarowi 0,75 etatu. Ustalenia w tym przedmiocie Sąd Rejonowy poczynił przede wszystkim w oparciu o wyjaśnienia powódki oraz o dane zawarte w prowadzonych u pozwanego dla poszczególnych czynności rejestrach. Sąd Rejonowy dokonał porównania zakresu czynności wykonywanych przez powódkę zgodnie z dotychczasowym zakresem czynności z dnia 1 sierpnia 2013 r. z zakresem czynności z dnia 30 stycznia 2014 r. i poczynił szczegółowe ustalenia w przedmiocie czynności wykonywanych przez powódkę w ramach obowiązków, które zostały jej ujęte. Sąd Rejonowy ustalił również, na czym polegają czynności dodane do zakresu obowiązków powódki w postaci obsługi radcy prawnego i doszedł do przekonania, że są to czynności techniczne, które nie są czasochłonne. Sąd I instancji po przeprowadzeniu szczegółowej analizy zakresów czynności powódki doszedł do przekonania że dokonana w dniu 30 stycznia 2014 r. zmiana w zakresie M. K. w przeciwieństwie do niewielkich zmian wcześniej wprowadzanych miała charakter zmiany istotnej, a powierzony powódce z dniem 1 marca 2014 r. zakres czynności odpowiada wymiarowi 0,75 etatu. W tych okolicznościach Sąd meriti uznał wypowiedzenie M. K. warunków pracy i płacy za uzasadnione, wobec czego w punkcie I wyroku oddalił powództwo.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dołączonej do pozwu dokumentacji, której autentyczności strony nie kwestionowały, a która nie wzbudziła wątpliwości Sądu orzekającego. W szczególności Sąd I instancji poczynił ustalenia faktyczne w sprawie w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki, zapisy prowadzonych u pozwanego rejestrów oraz dokumentację prowadzonych przez powódkę spraw dla ustalenia charakteru wykonywanych czynności i ich czasochłonności. Sąd Rejonowy ponadto ustalenia w sprawie oparł na wyjaśnieniach powódki i przesłuchanego w charakterze pozwanego dyrektora placówki W. Z., które uznał za wiarygodne. Sąd Rejonowy oddalił natomiast wniosek dowodowy powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka L. K. uznając, że okoliczności, które mają być dowodem stwierdzone są nieistotne dla sprawy. Ponadto część spośród złożonych do akt sprawy dokumentów Sąd Rejonowy uznał za niezawierającą informacji w przedmiocie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. W szczególności Sąd Rejonowy uznał za taki dokument wynik konsultacji specjalistycznej z dnia 27 maja 2014 r. stwierdzający, że powódka cierpi na epilepsję. Dokument ten

potwierdzał bowiem jedynie fakt stwierdzenia u powódki choroby, nie pozwał natomiast na ustalenie na jego podstawie, że powódka jest pracownikiem mniej wydajnym w związku z czym pozostawiony jej zakres obowiązków nie pozwala na ich wykonanie w przypisanym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy nie poczynił ponadto ustaleń na podstawie dokumentacji dotyczącej wymiaru zatrudnienia i zakresu obowiązków osoby zatrudnionej przed powódką na stanowisku inspektora do spraw organizacyjno-prawnych L. O.. Sąd Rejonowy stwierdził bowiem, że powódka nie kwestionowała, aby powierzone jej w kolejnych zakresach czynności (ostatecznie w zakresie z dnia 1 sierpnia 2013 r.) obowiązki wykraczały ponad przypisany jej wymiar etatu. Z wyjaśnień powódki wynikało, że do dnia wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków w ramach przypisanego do jej stanowiska wymiaru etatu. L. O. był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 lipca 2006 r. do 31 grudnia 2011 r., a jego czas pracy i zakres obowiązków ulegał zmianom w okresie zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego szczegółowa analiza stosunku czasu pracy L. O. do wymiaru jego obowiązków i przyrównywanie go do czasu pracy i wymiaru zadań powódki były zbędne dla oceny zasadności wypowiedzenia dokonanego powódce. Również informacje zawarte w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 10 maja 2012 r. Sąd Rejonowy uznał za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy a to z tego względu, że jak już wcześniej wskazano podstawą wypowiedzenia nie były stawiane powódce zarzuty w zakresie nieprawidłowości w wykonywaniu jej obowiązków służbowych, toteż Sąd uznał za zbędne prowadzenie ustaleń w kierunku stwierdzenia, że powódka prawidłowo wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków, a dotychczasowa struktura organizacyjna jednostki była akceptowana przez Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w S.. Za niepozwalające na poczynienie istotnych ustaleń w sprawie Sąd Rejonowy uznał również szereg dokumentów dotyczących postępowań sądowych, których pozwany jest stroną, datowanych na 2014 r. Co bowiem wynika z zakresu obowiązków z dnia 30 stycznia 2014 r. do obowiązków powódki nie należą już czynności z zakresu obsługi prawnej postępowań sądowych, z wyjaśnień powódki wynika zaś, że przypisana jej w tym zakresie obowiązków obsługa radcy prawnego polega jedynie na czynnościach technicznych.

W punkcie II Sąd Rejonowy rozstrzygnął w przedmiocie kosztów procesu kierując się ogólną zasadą odpowiedzialności stron postępowania za jego wynik określoną w art. 98 k.p.c. Sąd I instancji miał na względzie, że żądanie pozwu zostało w całości oddalone, a więc powódka powinna zwrócić pozwanemu wszelkie koszty, jakie ten poniósł dla celowej obrony swoich praw w niniejszym postępowaniu. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie radcy prawnego, wynoszące 180 zł. Podstawą prawną, w oparciu o którą określono wynagrodzenie radcy prawnego będącego pełnomocnikiem strony pozwanej, stanowią uregulowania zawarte w § 2 ust. 1, 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu DzU. Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Sąd Rejonowy przyjął za podstawę obliczenia kosztów równowartość trzykrotności stawki minimalnej z uwagi na to, że wysokość stawki minimalnej nie jest adekwatna do aktywności i nakładu prac pełnomocnika w niniejszym postępowaniu.

Z treścią powyższego wyroku nie zgodziła się strona powodowa, która w treści wywiedzionej apelacji zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego zmianę i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, zaś ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji. Jednocześnie powódka wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie nowych dowodów poprzez zobowiązanie pozwanej do przedłożenia aktualnych rejestrów: spraw sądowych, wydawanych opinii prawnych, spraw ze skarg osadzonych wraz z wykazem udzielonych prolongat oraz dotychczas niezłożonej części akt osobowych powódki; zwrócenie się do Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w S. o przekazanie wykazu funkcjonariuszy (pracowników) podległych mu jednostek, wykonujących zadania na stanowisku inspektora do spraw organizacyjno-prawnych, wraz ze wskazaniem godzin pracy tj. harmonogramu (grafiku) służb/wymiaru etatu poszczególnych osób oraz zakresu ich obowiązków służbowych; zwrócenie się do Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w S. o przekazanie wykazu zatrudnionych radców prawnych w jednostkach im podległych wraz ze wskazaniem, czy osoby te wykonują powierzone im czynności w ramach stosunku pracy czy też w ramach umów cywilnoprawnych; zwrócenie się do Zakładu Karnego w G. o przekazanie informacji dotyczącej harmonogramu (grafiku) służb (wymiaru etatu pracownika) na stanowisku inspektora do spraw organizacyjno-prawnych oraz zakresu czynności służbowych tego pracownika, a także informacji odnośnie zatrudnionego w tej jednostce radcy prawnego

ze wskazaniem, czy osoba ta wykonują powierzone czynności w ramach stosunku pracy czy też w ramach umowy cywilnoprawnej.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła:

1. mające wpływ na treść orzeczenia naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez sprzeczne z zasadami logiki (to znaczy naruszające reguły logicznego myślenia), wadliwe i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, bezzasadne przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy była rzeczywista, podczas gdy:

- pracodawca wskazywał na potrzebę dostosowania struktury organizacyjnej pozwanego do wymogów określonych zarządzeniem nr (...) Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, gdy tymczasem, funkcjonująca od wielu lat struktura organizacyjna była zgodna z przedmiotowym zarządzeniem,

- pracodawca uzasadniał zmniejszenie etatu powódki z uwagi na konieczność dostosowania czasu pracy powódki do faktycznie realizowanych czynności, podczas gdy zakres obowiązków powódki i ich czasochłonność odpowiadają etatowi w pełnym wymiarze czasu pracy,

- pracodawca uzasadniał ograniczenie wymiaru etatu powódki niemożliwością realizowania przez powódkę obsługi prawnej pozwanego, gdy tymczasem:

- powódka zapewniała pełną obsługę prawną pracodawcy od roku 2011 do dnia zmiany warunków pracy,
- na mocy art. 87 § 2 k.p.c. powódka mogła i wykonywała funkcje pełnomocnika procesowego w sprawach p-ko pracodawcy, których reprezentowanie nie było mocą odrębnych przepisów zastrzeżone dla reprezentowania przez radcę Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa;
- powódka w ramach powierzonych jej czynności wydawała opinie prawne,
- niemożność składania przez powódkę środków zaskarżenia występowała jedynie w sprawach, w których zastępstwo procesowe zastrzeżone zostało mocą art. 8 ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (tj. z dnia 8 lipca 2013 r. (Dz.U. Z 2013 r. poz. 1150)) dla tej jednostki organizacyjnej,

2. mające wpływ na treść orzeczenia naruszenie przepisów procedury, a mianowicie art. 217 § 1 i 2, art. 227 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p., wynikające z braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego przez sąd I instancji, a mianowicie:

- pominięcie wniosków dowodowych powódki o przesłuchanie świadka L. K. który mógł wskazywać, że pracodawca podał w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 30 stycznia 2014 r., nieprawdziwe okoliczności,

- pominięcie dowodów z dokumentów wskazujących, że zakres i czasochłonność czynności wykonywanych przez powódkę na podstawie dotychczasowych warunków pracy (tj. sprzed dnia 01.03.2014 r.), zdecydowanie przekraczały wymiar czasu pracy jednego pełnego etatu,

- pominięcie dowodów z dokumentów wskazujących, że zakres czasochłonność czynności powierzonych powódce na mocy wypowiedzenia zmieniającego z dnia 30.01.2014 r. przewyższa wymiar czasu pracy właściwy dla 0,75 części etatu,

- pominięcie wniosków dowodowych powódki zmierzających do wykazania, że powierzone jej w kolejnych zakresach czynności (w tym na mocy wypowiedzenia zmieniającego z dnia 30 stycznia 2014 r.) wykraczały ponad przypisany jej wymiar etatu, co pozbawiło powódkę możliwości wykazania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie

słuszności zgłoszonych roszczeń, mimo że okoliczności sporne nie zostały wyjaśnione, co doprowadziło do przedwczesnego rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa;

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez uznanie, iż:

- czynności dodane na mocy wypowiedzenia zmieniającego z dnia 30.01.2014 r., nie są czasochłonne, podczas gdy z treści materiału dowodowego wynika, iż zakres czynności powierzonych powódce jest nie do końca określony, a ponadto w okresach nieobecności radcy prawnego, powódka faktycznie wykonuje czynności związane z obsługą prawną pozwanej,

- powierzone powódce z dniem 1 marca 2014 r., zakres czynności odpowiada wymiarowi 0,75 etatu, podczas gdy z treści materiału dowodowego wynika, iż powódka nie jest w stanie wywiązać się z nałożonych na nią obowiązków w skróconym czasie pracy — zwłaszcza wobec wzrostu ilości spraw skargowych, co więcej w innych jednostkach okręgu, osoby na stanowiskach analogicznych do powódki i z takim samym zakresem obowiązków, pełnią służbę w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi;

- pracodawca zawarł w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy uzasadnienie dotyczące konieczności zatrudnienia radcy prawnego w zakresie odpowiadającym wielkości i rodzajowi pracy ujętego powódce etatu, podczas gdy z treści wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 30 stycznia 2014 r. okoliczność taka nie wynika;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45§1 i art. 42§1 i 2 k.p., przez dokonanie błędnej subsumcji norm w nich określonych i uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy analiza wszystkich okoliczności sprawy powinna prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę nie spełniało wymogów określonych.

5. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30§4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest rzeczywista i należycie skonkretyzowana, podczas gdy przyczyna ta ma charakter nierzeczywisty, w szczególności z uwagi na fakt, że nigdy nie zaistniała konieczność reorganizacji w jednostce pozwanej, a złożone oświadczenie o wypowiedzeniu wiązało się z uprzednim uzgodnieniem dyrektora pozwanej z radcą prawnym dotyczącym zatrudnienia tego ostatniego w pozwanej jednostce;

6. art. 18<sup>3a</sup> w związku z art. 8 k.p., prowadzące do niezastosowania art. 18<sup>3d</sup> wynikające z oceny równego traktowania i dyskryminacji wyłącznie przez porównanie sytuacji powódki z sytuacją innych pracowników jednostki pozwanej, bez odniesienia do przepisów określających podstawowe prawa pracownicze, w tym czasu pracy i prawa do wynagrodzenia;

Ponadto zarzuty apelacji stanowiły:

7. nowe fakty w postaci:

- gwałtownego wzrostu ilości skarg, w których prowadzenie postępowań wchodzi w zakres obowiązków powódki,

- w związku ze wzrostem spraw, nowymi obowiązkami oraz skróceniem czasu pracy powódki związanego ze zmniejszeniem wymiaru jej etatu, koniecznym stało się udzielanie prolongat na rozpoznanie spraw,

- za rok 2014 powódka otrzymała nagrodę za wzorową pracę,

- w dniu 23 stycznia 2015 r., dyrektor pozwanej jednostki polecił powódce uzupełnianie rejestru spraw sądowych co dotychczas nie leżało w zakresie jej obowiązków,

- ze wszystkich 9 jednostkach służby więziennej podległych Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w S., tylko w przypadku pozwanej, etat starszego inspektora do spraw organizacyjno-prawnych, na którym jest zatrudniona powódka, został ograniczony do 0,75 części; w pozostałych jednostkach osoby na analogicznych stanowiskach wykonują czynności analogiczne do zadań powódki w czasie odpowiadającym wymiarowi pełnego etatu - o to pomimo, iż jednostki te mają również zawarte umowy z radcami prawnymi,

W uzasadnieniu powódka podniosła, że wskazane w treści oświadczenia pozwanego zawierającego wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 30.01.2014 r. okoliczności, były nieprawdziwe i nie miały uzasadnienia w stanie faktycznym.

Odnosząc się do konkretnych wskazywanych przez pozwanego powodów, powódka zauważyła iż w przypadku wskazanej przez pozwanego w ww. oświadczeniu konieczności dostosowania struktury organizacyjnej pozwanego do wymogów określonych zarządzeniem nr (...) Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, pozwana wskazywała, iż funkcjonująca od wielu lat struktura organizacyjna była zgodna z przedmiotowym zarządzeniem. Co więcej, przeprowadzona w 2012 r. kontrola wewnętrzna, wykazała iż przyjęty w jednostce struktura realizacji zagadnień organizacyjno-prawnych jest prawidłowa, a stwierdzone w toku kontroli uchybienia dotyczyły jedynie incydentalnych błędów w wytworzonych dokumentach - co nie miało wpływu ani na finanse publiczne ani na sposób reprezentowania interesów Skarbu Państwa — Aresztu Śledczego w C.. Podobnie, okoliczności wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 30 stycznia 2014 r., zakresie w jakim pracodawca uzasadniał zmniejszenie etatu powódki z uwagi na konieczność dostosowania czasu pracy powódki do faktycznie realizowanych czynności są również nieprawdziwe. W ocenie powódki przedstawione w toku postępowania I instancji dokumenty — w szczególności rejestry spraw prowadzonych przez powódkę w ramach powierzonych jej obowiązków, wykazują na wielość, różnorodność i czasochłonność przedmiotowych spraw. Obiektywna i rzetelna analiza przedmiotowych dokumentów doprowadziłaby z pewnością do wniosku, iż zakres czynności powierzonych powódce — nawet po ich ograniczeniu po dniu 1 marca 2014 r., odpowiada wymiarowi pełnego etatu.

Ponadto powódka wskazała, że we wszystkich pozostałych jednostkach służby więziennej podległych Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w S., osoby zajmujące odpowiadające jej stanowisku funkcje starszego inspektora do spraw organizacyjno-prawnych, pełnią służbę/pracują w pełnym wymiarze czasu pracy. Przy czym zakres czynności jakie powierzone zostały tym osobom jest tożsamy z zakresem czynności powódki.

Powódka wskazała również, że w Zakładzie Karnym w G., funkcjonariusz pełniący służbę na stanowisku starszego inspektora do spraw organizacyjno-prawnych wykonuje powierzone mu czynności w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jednostka ta ma również zawarty kontrakt z radcą prawnym.

W ocenie powódki za pozbawione podstaw — tak faktycznych jak i prawnych, uznać należy wskazanie w wypowiedzeniu zmieniającym na niemożliwość realizowania przez powódkę obsługi prawnej pozwanego. W toku postępowania dowodowego powódka bowiem niezbicie wykazała, iż zapewniała pełną obsługę prawną pracodawcy od roku 2011 do dnia zmiany warunków pracy. Ponadto, na mocy art. 87 § 2 k.p.c. powódka mogła — i wykonywała funkcje pełnomocnika procesowego w sprawach sądowych, w których stroną był pracodawca. Okoliczność, w której z mocy przepisów procedury pozwana nie miała samodzielnej zdolności postulacyjnej występowała jedynie w przypadku składania apelacji od wyroków Sądów Okręgowych lub w postępowaniu przed Sądem Najwyższym — gdzie obowiązuje zastępstwo stron przez adwokatów lub radców prawnych. Powódka podkreśliła, iż mocą art. 8 ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (tj. z dnia 18 lipca 2013 r. (Dz U. Z 2013 r. poz. 1150)) w sprawach tych jest zastrzeżone zastępstwo procesowe właśnie tej jednostki organizacyjnej. Co więcej w czasie zatrudnienia powódki nie było sytuacji, w której interesy pozwanego byłyby zagrożone z uwagi na fakt braku samodzielnej zdolności postulacyjnej.

Niezależnie od powyższego powódka wskazała, iż okoliczności dotyczące braku środków na zatrudnienie pracowników cywilnych czy też konieczność zatrudnienia w miejsce ujętej części etatu radcy prawnego — nie były wskazywane w przedmiotowym wypowiedzeniu zmieniającym i jako takie nie mogą być brane pod uwagę.

Ponadto powódka wskazała iż dokonując ustaleń w powyżej przywołanych kwestiach, Sąd I instancji w znacznej części pominął wnioski dowodowe oferowane przez powódkę, a których celem było wykazanie faktycznej przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy oraz bezzasadności twierdzeń pozwanego – w szczególności w zakresie czasochłonności czynności powierzonych powódce. Podkreśliła przy tym, iż zgłaszane wnioski dowodowe nie prowadził do przewlekłości postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Odwoławczy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął jako własne.

Jednocześnie Sąd Odwoławczy podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że wskazana w złożonym powódce oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i rzeczywista. Była ona bowiem sformułowana w sposób precyzyjny i zrozumiały dla pracownika, a nadto stanowiła rzeczywistą przesłankę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy. Sąd Odwoławczy zgadza się z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną, że obowiązki przypisane powódce po wypowiedzeniu jej warunków pracy odpowiadają pozostawionemu jej wymiarowi 0,75 etatu.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

M. K.zarzuciła naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania polegające na przekroczeniu granicy swobodnej oceny dowodów, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez sprzeczne z zasadami logiki, wadliwe i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, bezzasadne przyjęcie, że pracodawca wskazywał na potrzebę dostosowania struktury organizacyjnej pozwanego do wymogów określonych zarządzeniem nr (...) Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, gdy tymczasem, funkcjonująca od wielu lat struktura organizacyjna była zgodna z przedmiotowym zarządzeniem; pracodawca uzasadniał zmniejszenie etatu powódki z uwagi na konieczność dostosowania czasu pracy powódki do faktycznie realizowanych czynności, podczas gdy zakres obowiązków powódki i ich czasochłonność odpowiadają etatowi w pełnym wymiarze czasu pracy; pracodawca uzasadniał ograniczenie wymiaru etatu powódki niemożliwością realizowania przez powódkę obsługi prawnej pozwanego, gdy tymczasem: powódka zapewniała pełną obsługę prawną pracodawcy od roku 2011 do dnia zmiany warunków pracy, na mocy art.



87 § 2 k.p.c. powódka mogła i wykonywała funkcje pełnomocnika procesowego w sprawach p-ko pracodawcy, których reprezentowanie nie było mocą odrębnych przepisów zastrzeżone dla reprezentowania przez radcę Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa; powódka w ramach powierzonych jej czynności wydawała opinie prawne, niemożność składania przez powódkę środków zaskarżenia występowała jedynie w sprawach, w których zastępstwo procesowe zastrzeżone zostało mocą art. 8 ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (tj. z dnia 8 lipca 2013 r. (Dz.U. Z 2013 r. poz. 1150)) dla tej jednostki organizacyjnej.

W kontekście powyższego zarzutu, w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Powódka, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. nie wskazała na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób niekorespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Wskazać przy tym należy, że uzasadniając naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c., skarżąca zasadniczo powieliła zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W obszernym uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył m.in., dlaczego uznał, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy była konkretna i rzeczywista. Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy pełni rolę instrumentu polityki personalnej w zakładzie pracy i służy prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu, a także prawidłowemu rozdysponowaniu pomiędzy pracowników obowiązków służbowych. Słuszne są zapatrywania Sądu Rejonowego, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź też wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy przez pracodawcę nie wymaga wystąpienia „nadzwyczajnych” okoliczności czy też okoliczności „szczególnej wagi” i może znajdować uzasadnienie w potrzebie dostosowania struktury zatrudnienia do zadań zakładu, możliwości finansowych pracodawcy, ekonomicznej zasadności zatrudnienia. W konsekwencji pracodawca jest uprawniony do zastępowania pracowników niespełniających jego oczekiwań w zakresie posiadanych kwalifikacji czy umiejętności pracownikami, którzy tym oczekiwaniom czynią zadość, legitymują się pożądanymi przez pracodawcę kwalifikacjami.

Przedstawiona przez powódkę wersja stanu faktycznego stanowiła wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy i nie świadczyła o naruszeniu przez Sąd Rejonowy art. 233§ 1 kpc. Dostosowanie struktury organizacyjnej pracodawcy do jego potrzeb może być dokonane w każdym czasie o ile pozostaje w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa. Nie ma przy tym znaczenia czy przedmiotowa reorganizacja wynika z konieczności dostosowania struktury organizacyjnej pracodawcy do aktów prawa wewnętrznego ustanowionych w ramach instytucjonalnych, których pracodawca jest częścią, czy stanowi niezależną od tego, autonomiczną decyzję podmiotu zatrudniającego, który widzi uzasadnioną jego interesami potrzebę wprowadzenia zmian.

W wyłącznej kompetencji pracodawcy pozostaje ocena czy obsługa prawna zakładu pracy prowadzona ma być przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego – radcę prawnego czy przez pracownika, który nie legitymuje się wykształceniem prawniczym. Chybione są twierdzenia powódki, która niejako zrównuje sytuację obu tych osób wskazując, iż powódka zapewniała pełną obsługę prawną pracodawcy i wykonywała funkcje pełnomocnika procesowego, a tym samym nierzeczywista jest przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy polegająca na niemożności realizowania przez powódkę obsługi prawnej pozwanego. Nie ulega wątpliwości, że powódka nie jest w stanie realizować obowiązków z zakresu obsługi prawnej w sposób, który zapewniony zostanie przez radcę prawnego. Decyzja zaś w przedmiocie przekazania części jej obowiązków pracowniczych na tegoż radcę prawnego, stanowi wyłączne uprawnienie pracodawcy i nie podlega kontroli Sądu.

Sąd pierwszej instancji ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie dołączonej do pozwu dokumentacji, wyjaśnień powódki oraz zeznań przesłuchanego w charakterze pozwanego W. Z. – dyrektora placówki. Materiał ten został oceniony całościowo i wszechstronnie. Dokonując oceny wiarygodności przeprowadzonych dowodów, Sąd meriti dokonał ich dogłębnej analizy i wzajemnej weryfikacji. Powyższe w sposób szczegółowy scharakteryzował w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy podkreślił, iż wiarygodność dokumentów będących podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie była przez żadną ze stron kwestionowana. Sąd Rejonowy wskazał na jakich dowodach się oparł przy ustaleniu stanu faktycznego, jakie oddalił, a jakie uznał za nieistotne oraz co było tego przyczyną.

W ocenie Sądu Odwoławczego przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe nie było obarczone wadami, a stan faktyczny sprawy został ustalony w sposób prawidłowy. Sąd Odwoławczy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że okoliczności które stwierdzone miały zostać dowodem z zeznań świadka L. K. były nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Podobnie Sąd Odwoławczy podziela zapatrywania Sądu Rejonowego w zakresie oceny dowodów z dokumentów w postaci wyniku konsultacji specjalistycznej z dnia 27 maja 2014 r., dokumentacji dotyczącej wymiaru zatrudnienia i zakresu obowiązków L. O., wystąpienia pokontrolnego z dnia 10 maja 2012 r. oraz dokumentów dotyczących postępowań sądowych, których pozwany jest stroną, jako zbędnych dla oceny zasadności wypowiedzenia dokonanego powódce. Wskazać przy tym należy, iż wbrew twierdzeniom powódki Sąd Rejonowy nie pominął wniosków dowodowych, z których wynikać miał zakres i czasochłonność czynności wykonywanych przez powódkę. Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka L. K. jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy, natomiast pozostałe wnioski dowodowe, na które powołuje się powódka zostały przez Sąd ocenione w sposób wszechstronny, jednakże wykazane nimi okoliczności nie miały znaczenia dla oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia. Obowiązkiem Sądu jest dokonanie selekcji zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów, a następnie ustalenie okoliczności sprawy – które mają istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia. Jako, że powódka nie kwestionowała, aby powierzone jej obowiązki wykraczały ponad przypisany jej wymiar czasu pracy – co słusznie stwierdził Sąd Rejonowy, to brak jest podstaw do twierdzenia, że dotychczasowy zakres prac powódki ten wymiar przekraczał. Ponadto, nie ulega wątpliwości, że wskutek wypowiedzenia powódce warunków pracy doszło do znacznego ograniczenia zakresu jej obowiązków, co znalazło odzwierciedlenie przy określeniu wymiaru jej czasu pracy. Dokonane przez Sąd Rejonowy ocena zasadności zmniejszenia wymiaru czasu pracy jest prawidłowa. Porównanie zakresu czynności wykonywanych przez powódkę w dacie przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy i po tej dacie prowadziło do słusznej oceny, iż zmiana ta miała charakter istotny, a powierzone powódce obowiązki w zakresie obsługi radcy prawnego mają charakter techniczno – organizacyjny i nie są czasochłonne, co uniemożliwia uznanie twierdzeń powódki. Wskazać również należy, iż ujęcie powódce 0,25 wymiaru

etatu pozostaje w korelacji z wymiarem etatu przeznaczonego dla radcy prawnego. Brak jest przy tym podstaw do twierdzeń by pomimo, formalnego przekazania radcy prawnemu obowiązków uprzednio należących do powódki, M. K. w dalszym ciągu świadczyła pracę, która została jej ujęta. Przedmiotowa okoliczność nie została bowiem w żaden sposób przez stronę powodową wykazana, a to na niej ciążył obowiązek dowiedzenia zasadności swoich twierdzeń.

Wszelkie twierdzenia powódki, że do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Rejonowy pozwany pracodawca rzeczywiście trzymał się nowego zakresu obowiązków i ustalonego wymiaru etatu, a w chwili obecnej stale zwiększa ich zakres, pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie Sądu II instancji ponieważ Sąd ten ocenia prawidłowość ustaleń Sądu Rejonowego na dzień zamknięcia rozprawy. Powódka przyznaje zaś, że w tamtym czasie pracodawca rzeczywiście dostosował zakres obowiązków do powierzonego jej wymiaru etatu.

Sąd Odwoławczy oddalił powołane przez powódkę na etapie postępowania drugoinstancyjnego wnioski dowodowe, jako spóźnione. Zgodnie z art. 381 kpc sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Jednocześnie wskazuje się, że to na stronie wnoszącej o przeprowadzenie dowodu ciąży obowiązek wykazania, że potrzeba powołania nowego dowodu zaistniała dopiero po zamknięciu przewodu sądowego w I instancji. W ocenie Sądu Odwoławczego, przedmiotowa przesłanka przez stronę powodową spełniona nie została. Wskazać przy tym należy, iż strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok SN z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922).

Apelująca zarzuciła również naruszenie prawa materialnego, art. 45§ 1 i art. 42 § 1 i 2 k.p. przez dokonanie błędnej subsumcji norm w nich określonych i uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy analiza wszystkich okoliczności sprawy powinna prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę nie spełniało wymogów określonych.

Zgodnie z art. 45§ 1 k.p w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z art. 42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

W stanie niniejszej sprawy okolicznością bezsporną było, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy dokonane zostało na piśmie i spełniało ustawowe wymogi formalne. W ocenie Sądu Odwoławczego brak jest podstaw do twierdzenia, aby Sąd Rejonowy w sposób wadliwy zastosował art. 45 §1 k.p i art. 42 § 1 i 2 k.p. Błędne zastosowanie wzmiankowanych przepisów polegałoby bowiem na braku orzeczenia przez Sąd bezskuteczności wypowiedzenia, pomimo że wypowiedzenie warunków pracy i płacy byłoby niezasadne lub naruszałoby przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Nie stanowi zaś naruszenia przepisów prawa materialnego dokonana przez Sąd Rejonowy odmienna od powódki ocena zasadności dokonanego wypowiedzenia.

Podobnie Sąd Odwoławczy ocenił zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30§4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest rzeczywista i należyte skonkretyzowana, podczas gdy przyczyna ta ma charakter nierzeczywisty, w szczególności z uwagi na fakt, że nigdy nie zaistniała konieczność reorganizacji w jednostce pozwanej, a złożone oświadczenie o wypowiedzeniu wiązało się z uprzednim uzgodnieniem dyrektora pozwanej z radcą prawnym dotyczącym zatrudnienia tego ostatniego w pozwanej jednostce

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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 wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Błędna wykładnia polega na mylnym rozumieniu treści lub znaczenia przepisu prawnego. Błąd ten zachodzi wtedy, gdy przy wykładni przepisu sędzia stosuje tylko jeden sposób interpretacji, np. wykładnię

gramatyczną, podczas gdy zastosowanie pozostałych reguł wykładni doprowadziłoby do ustalenia innego znaczenia przepisu. Nie ulega wątpliwości, iż obowiązkiem pracodawcy było zawarcie w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodce warunków pracy i płacy przyczyny tego wypowiedzenia, co w istocie miało miejsce. Odrębną kwestią jest natomiast ocena rzeczywistości i konkretności przedmiotowej przyczyny. Niemniej jednak również w tym zakresie Sąd Odwoławczy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista.

Sąd Odwoławczy nie odnosił się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18<sup>3a</sup> w związku z art. 8 k.p., prowadzącego do niezastosowania art. 18<sup>3d</sup> wynikającego z oceny równego traktowania i dyskryminacji wyłącznie przez porównanie sytuacji powódki z sytuacją innych pracowników jednostki pozwanej, bez odniesienia do przepisów określających podstawowe prawa pracownicze, w tym czasu pracy i prawa do wynagrodzenia. Zarzuty te zostały podniesione dopiero po raz pierwszy w postępowaniu odwoławczym i nie mogły wobec tego być rozpatrywane przez Sąd Rejonowy.

Przedmiotem żądania pozwu nie było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, jak również powódka w toku postępowania przed Sądem I instancji nie podnosiła naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Niemniej jednak w ocenie Sądu Odwoławczego brak jest podstaw do stwierdzenia, że wypowiedzenie powodce warunków pracy i płacy stanowiło przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu, zwłaszcza, że powódka nie wskazała kryterium dyskryminacji. Dyskryminacją jest gorsze traktowanie względem ogółu - jednostki lub grupy osób, przy czym elementem odróżniającym dyskryminację od równego traktowania jest różnicowanie na podstawie określonego kryterium. Kwestia podobności podmiotów różnicowanych nie ma przy dyskryminacji większego znaczenia. Z reguły kryteriami dyskryminacyjnymi są wiek, płeć, orientacja seksualna, religia, narodowość czy przekonania polityczne. Dyskryminacja, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Dyskryminacja ma również miejsce gdy pracownik był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone się uchybień, ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w sentencji wyroku.

Konsekwencją przegranej powódki w niniejszym procesie było obciążenie jej kosztami procesu za drugą instancję na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielone z urzędu, zasądzając na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego instancji odwoławczej w kwocie 60 zł.