

Sygn. akt VI P 210/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 15 lipca 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa V. S.

przeciwko:

1. (...) (...)m. st. W-wy w D. R.

2. (...) (...) W.

o odprawę pieniężną

orzeka

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powódki V. S. kwotę po 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego na rzecz pozwanych(...). J. P.(...) w D. R. i (...) W.;

2. nie obciąża stron pozostałymi kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 210/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 maja 2017 roku (data nadania) powódka V. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) (...) w D. R. (...) W. kwoty 24.195,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu podała, że została odwołana ze stanowiska dyrektora pozwanej biblioteki bez jakiegokolwiek uzasadnienia, zatem z przyczyn niedotyczących pracownika.

(pozew – k. 1 – 2; protokół rozprawy z 27 listopada 2018r. – k. 92v)

(...) (...)w D. R. (...) W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że przyczyny odwołania powódki leżały po jej stronie, bowiem nienależycie wykonywała swoje obowiązki. Jednocześnie podniosła, że w rzeczywistości stosunek pracy ustał nie w wyniku

odwołania powódki, ale w wyniku rozwiązania przez nią samą stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

(odpowiedź na pozew – k. 11 – 14)

Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2018 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie na podst. art. 194 § 1 KPC w zw. z art. 477 KPC Urząd (...) W. w W..

(postanowienie z dnia 12 czerwca 2018r. – k. 78)

(...) (...) W. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że nie posiada legitymacji biernej w niniejszej sprawie, gdyż pracodawcą powódki była (...). Ponadto dodał, że odwołanie powódki było zgodne z prawem, nie musiało zawierać przyczyny.

(odpowiedź na pozew pozwanego (...) (...) (...) – k. 84 – 87)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zarządzeniem nr (...) Prezydenta (...) W. z dnia 29 września 2005 roku Prezydent powołał V. S. z dniem 1 października 2005 roku na czas nieokreślony na stanowisko Dyrektora (...) (...) w D. R. (...) W.. Uprzednio powódka została powołana na to stanowisko na czas określony od dnia 15 października 2004 roku do 30 września 2005 roku.

Wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.131,02 złotych brutto.

(dowód: zarządzenie nr (...) – k. 3; zarządzenie nr (...) – k. 4; zarządzenie nr (...) – k. 9; zaświadczenie o wynagrodzeniu liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – k. 16)

Zgodnie z § 9 ust 2 Statutu (...) w D. R. (...) W. stanowiącego załącznik nr 14 do uchwały (...) Dyrektor jest powołany i odwoływany przez Prezydenta (...) W.. Natomiast zgodnie z § 1 ust 2 Statutu Organizatorem (...) w rozumieniu ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o bibliotekach jest (...) W..

(dowód: statut pozwanej Biblioteki – k.48-49)

Pismem z dnia 5 lipca 2016r. Prezydent (...) W. udzielił Burmistrzowi D. R. m.st. – M. G. pełnomocnictwa do odwołania powódki z funkcji dyrektora Biblioteki Publicznej (...) w W. oraz powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora osobie wskazanej przez pełnomocnika. Pełnomocnictwo obowiązywało od dnia podpisania.

Pismem z dnia 03 sierpnia 2016 roku Burmistrz D. R. (...) W. odwołał powódkę z dniem 03 sierpnia 2016 roku ze stanowiska Dyrektora (...) (...) w D. R. (...) W.. Jako podstawę prawną wskazał, art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w zw. z art. 2 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach.

Odwołujący powódkę Burmistrz wskazał, że odwołanie jest równoważne z rozwiązaniem stosunku pracy, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismo z dnia 3 sierpnia 2016 r nie zawierało pouczenia o trybie i terminie odwołania do Sądu Pracy.

(okoliczność bezsporna, a nadto: dowód: odwołanie – k. 5; zeznania świadka I. B. – nagranie rozprawy z 15 lipca 2019r, od 00:02:21 do 00:20:48)

W momencie wręczenia powódce oświadczenia o odwołaniu jej z funkcji dyrektora (...) pozwany zatrudniał 22 pracowników.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 listopada 2018r. od 00:05:35 do 00:11:11)

Powódka w okresie:

- od 20 czerwca 2016 roku do 9 grudnia 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim,
- od 9 grudnia 2016 roku do 10 stycznia 2017 roku sprawowała opiekę nad członkiem rodziny,
- od 17 stycznia 2017 roku do 20 marca 2017 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim,

(okoliczności bezsporne, a nadto świadectwo pracy k. 18-21)

W dniu 17 marca 2017r. powódka złożyła wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2015r. i 2016r., za 2015r. – 24 dni i za 2016r. – 26 dni. Pozwany wyraził zgodę na udzielenie urlopu za 2015r., jednocześnie odmawiając jego udzielenia za 2016r. i wyjaśniając, że urlop za 2016r. zostanie powódce udzielony w późniejszym terminie.

(dowód: wydruk wiadomości mailowych - k. 22, 24, 26; wniosek o udzielenie urlopu – k. 23; pismo pracodawcy z 20 marca 2017r. – k. 25)

Częściowe uwzględnienie wniosku powódki było uwarunkowane faktem, że zaległy urlop za 2015r. powódka było zobowiązana wykorzystać jeszcze w 2016r., ale z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie w 2016r. nie było to możliwe. Natomiast odmowa udzielenia na dany moment urlopu za 2016r. była uwarunkowana sytuacją w zakładzie pracy. W związku z odwołaniem powódki ze stanowiska Dyrektora, pojawiła się konieczność przekazania przez powódkę obowiązków i sprzętu związanego z wykonywaniem funkcji dyrektora nowemu dyrektorowi.

Po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora stwierdzono braki dokumentów i sprzętu. Pracodawcy zależało, aby powódka powróciła do pracy po długotrwałej nieobecności wywołanej chorobą.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania świadka I. B. – nagranie rozprawy z 15 lipca 2019r. od 00:02:21 do 00:20:48)

W dniu 21 kwietnia 2017 roku powódka na podstawie art 55 ust. 1 k.p. rozwiązała umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika z powodu odmowy udzielenia urlopu wypoczynkowego.

(okoliczności bezsporne, a nadto oświadczenie powódki z dnia 21 kwietnia 2017r. –k. 17; świadectwo pracy powódki - k. 18-21)

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo V. S. przeciwko(...) (...) w D. (...) (...) w W., (...) (...)w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie jej z funkcji Dyrektora(...)

Żadna ze stron nie zaskarżyła wydanego w sprawie wyroku.

(dowód: wyrok SR z 30 kwietnia 2019r. – k. 207 akt VI P 31/18)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów przedłożonych do akt sprawy, których autentyczność nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron procesu, na podstawie zeznań powódki oraz świadka I. B., a także na podstawie dowodu z dokumentu w postaci wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie z dnia 30 kwietnia 2019r. w sprawie o sygn. VI P 31/18.

Zeznania powódki oraz świadka I. B. były wiarygodne dla Sądu w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd pominął dowód z następujących dowodów z dokumentów: pismo pracodawcy z 24 sierpnia 2016r. wraz z zpo – k. 27-28, protokół z 19 czerwca 2017r. – k. 29; jako niemających znaczenia dla sprawy o odprawę pieniężną.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonego przez powódkę roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej za odwołanie jej ze stanowiska dyrektora pozwanej (...)z przyczyn niedotyczących pracownika.

W niniejszej sprawie powódka wniosła pozew, oznaczając, jako pozwanego(...) (...). W toku postępowania Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego dodatkowo (...) (...) w (...)

W pierwszej kolejności ustaleniu przez Sąd podlegało, zatem, który z pozwanych jest legitymowany biernie do udziału w przedmiotowej sprawie.

Z treści statutu pozwanej (...)wynika, że dyrektor(...)jest powoływany i odwoływany przez Organizatora (§7 ust. 2 statutu). Organizatorem (...)jest zaś (...) W. (§2 ust. 1 statutu). Koresponduje to z treścią art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 1983), zgodnie, z którym dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony. Z kolei odwołanie powódki ze stanowiska Dyrektora z dnia 3 sierpnia 2016 roku zostało podpisane przez burmistrza dzielnicy R. (...) W.. Powódka zeznała, że w sprawach pracowniczych jej dotyczących decyzje podejmował burmistrz dzielnicy Natomiast jak wynika z treści odwołania, burmistrz odwołując powódkę w dniu 3 sierpnia 2016 roku działał w imieniu Prezydenta (...) W.. Nie działał on, więc samodzielnie, ale na podstawie pełnomocnictwa udzielonego mu przez Organizatora w rozumieniu §2 ust. 1 Statutu (...)

Wobec powyższego kwestią pozostałą do rozstrzygnięcia, jeśli chodzi o legitymację bierną w niniejszej sprawie jest to, czy taka legitymacja przysługuje (...) W., czy też(...) (...)w (...)

Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei art. 3¹ §1 KP podaje, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W orzecznictwie kwestia ustalenia pracodawcy w przypadku osoby, która pracuje, jako dyrektor jednostki organizacyjnej i na swoje stanowisko jest powoływana przez organ samorządowy była przedmiotem rozstrzygnięć.. Należy w tym miejscu przytoczyć tezę wyroku SN z dnia 20 października 1998 r., sygn. akt I PKN 390/98, zgodnie, z którym gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP, również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwolnienia należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z kolei w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 187/07, SN uznał, że dla dyrektora domu pomocy społecznej stanowiącego jednostkę organizacyjną powiatu pracodawcą jest tenże dom pomocy społecznej, natomiast uprawnionym do dokonywania za tę jednostkę czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej jest starosta powiatu.

Powyższe orzeczenia konstruują uznaną linię w orzecznictwie. Również Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela pogląd wyrażony w tych wyrokach. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy uznać, że jednostką organizacyjną, której przysługuje kompetencja do zatrudniania pracowników jest niewątpliwie (...) (...)w(...). Będzie ona pracodawcą również wobec dyrektora, mimo że sama (...)nie może wobec tego dyrektora podejmować czynności z zakresu prawa pracy. Samo, bowiem podejmowanie wobec dyrektora(...)takich czynności przez burmistrza dzielnicy, działającego na podstawie pełnomocnictwa w imieniu Prezydenta(...), nie przesądza o tym, że pracodawcą dyrektora

(...) jest (...) W. Burmistrz działa tu, bowiem na podstawie art. 3⁽¹⁾ §1 KP, jako podmiot dokonujący czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czyli za (...)

Reasumując, więc legitymację bierną do występowania w charakterze strony pozwanej w niniejszej sprawie ma (...) (...)w(...). Powyższe oznacza, że powództwo przeciwko Urzędowi (...) W. podlega oddaleniu, ze względu na brak legitymacji biernej w niniejszej sprawie po stronie (...) W. w W..

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania żądania powódki o odprawę pieniężną należy zauważyć, że podstawy materialnoprawnej tego roszczenia należy upatrywać w regulacji z art. 55 k.p.

W przedmiotowej sprawie kwestią sporną było ustalenie daty ustania stosunku pracy. Powódka otrzymała, bowiem pismo z dnia 3 sierpnia 2016r., na mocy, którego odwołano ją z zajmowanego stanowiska z tym dniem, co miało być równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z upływem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednakże w chwili otrzymania oświadczenia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie sprawowała opiekę nad chorym członkiem rodziny do dnia 20 marca 2017r. Okres wypowiedzenia rozpoczął bieg od dnia powrotu powódki do pracy. Po powrocie do pracy, w dniu 21 kwietnia 2017 roku sama na podstawie art 55 ust.1 KP rozwiązała umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec odmowy udzielenia urlopu wypoczynkowego. Stosunek pracy, zatem rozwiązał się z inicjatywy powódki z dniem 21 kwietnia 2017r.

Wobec tego rozwiązanie stosunku pracy przez powódkę będzie badane pod kątem przesłanek z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Co prawda w treści art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych mowa jest jedynie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Jednak SN w uchwale z dnia 2 lipca 2015 roku, sygn. akt III PZP 4/15, wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1[1] KP z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli pracownik rozwiązał stosunek pracy w trybie natychmiastowym (art. 55 § 1[1] KP) wyłącznie z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, to nabywa prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Reasumując dla zbadania zasadności roszczenia powódki w niniejszej sprawie należy przeanalizować, czy faktycznie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec niej, co uzasadniało rozwiązanie przez powódkę stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia. Z analizy treści oświadczenia powódki wynika, że przyczyną rozwiązania przez nią stosunku pracy była odmowa udzielenia jej urlopu wypoczynkowego.

Tak określonej przyczyny nie można określić, jako przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy. Pracodawca, bowiem udzielił powódce zaległego urlopu wypoczynkowego za 2015r. w wymiarze 24 dni i jednocześnie poinformował ją, że zaległy urlop wypoczynkowy za 2016r. zostanie jej udzielony w późniejszym terminie. Jak wynika z zeznań świadka I. B. częściowe uwzględnienie wniosku powódki było uwarunkowane faktem, że zaległy urlop za 2015r. powódka było zobowiązana wykorzystać jeszcze w 2016r., ale z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie w 2016r. nie było to możliwe. Natomiast odmowa udzielenia na dany moment urlopu za 2016r. (w jednym ciągu byłoby to aż 50 dni roboczych) była uwarunkowana sytuacją w zakładzie pracy. Zaległy urlop wypoczynkowy za 2016r. pracownik był zobowiązany do wykorzystania do 30 września 2017r. Pracodawca natomiast nie ma obowiązku wyrażenia zgody na zaległy urlop pracownika w dowolnie wybranym przez niego terminie. Wykorzystując zaległy urlop wypoczynkowy pracownik musi brać pod uwagę potrzeby i dobro pracodawcy. W sprawie należało mieć na uwadze przede wszystkim fakt, że w związku z odwołaniem powódki ze stanowiska Dyrektora, pojawiła się konieczność przekazania przez powódkę obowiązków i sprzętu związanego z wykonywaniem funkcji dyrektora. Pracodawca miał, zatem prawo do odmowy udzielenia urlopu, a samo złożenie wniosku nie usprawiedliwiała nieobecności pracownika. Nie można,

zatem uznać, aby niewyrażenie zgody na wykorzystanie urlopu zaległego za 2016r. w terminie wskazanym przez powódkę stanowiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym roszczenie powódki nie znajdowało uzasadnienia, wobec czego w pkt I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

O obowiązku zwrotu kosztów przez powódkę pozwanym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły po 2.700,00 zł tytułem zastępstwa procesowego każdego z pozwanych, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł o nieobciążaniu stron pozostałymi kosztami procesu. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016r., poz. 623), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Wobec powyższego, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)