

Sygn. akt IV P 113/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 października 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy: K. I.

B. B.

**Protokolant: Agnieszka Zamojska**

po rozpoznaniu w dniu 01-10-2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **L. N.**

przeciwko **Gminie Miejskiej w K.**

o przywrócenie do pracy

powództwo oddała.

## UZASADNIENIE

Powódka L. N. w pozwie wniesionym przeciwko Gminie Miejskiej w K. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w K. od dnia 22.06.2004 r. na stanowisku Dyrektora. W dniu 01.02.2005 r. Burmistrz Miasta K. zawarł z powódką umowę o pracę, na podstawie której powierzono jej stanowisko

p. o. Kierownika Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w K., zaś zarządzeniem z dnia 31.05.2005 r. powołał ją na stanowisko Dyrektora MOPS w K.. Pismem z dnia 24.04.2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę odwołanie z zajmowanego stanowiska oraz utratę zaufania spowodowaną wymienionymi w wypowiedzeniu okolicznościami. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana wskazała art. 70 § 1 i 2 art. 30 § 1 pkt 2 kp oraz § 16 statutu MOPS w K.. Powódka zarzuciła, że strony łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę a nie aktu powołania (art. 70 § 1 i 2 kp.). W wypowiedzeniu wskazano także jako podstawę § 16 statutu MOPS w K., który stanowi, że stosunek pracy z dyrektorem nawiązuje i rozwiązuje Burmistrz Miasta K., który jest jego zwierzchnikiem służbowym. Wojewoda (...) w ramach rozstrzygnięcia nadzorczego z dnia 12.10.2007 r. stwierdził nieważność § 16 i 17 statutu MOPS. Powódka podniosła, że nie można odwołać pracownika, który nie został powołany w myśl ustawy o pracownikach samorządowych. Także przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie były, w ocenie powódki, rzeczywiste i konkretne. Wprawdzie strona pozwana podała w wypowiedzeniu cztery przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jednak nie sposób przypisać im waloru wiarygodności. W szczególności nieprawdą jest, że powódka nie poinformowała burmistrza o statusie związkowym zwalnianych pracowników. Wszelkie działania dotyczące zwolnienia pracowników były konsultowane z burmistrzem, jego zastępcą i sekretarzem miasta. Nieprawdą jest także, że burmistrz nie miał wiedzy na temat toczących się postępowań sądowych zarówno przed sądem pracy, jak również w sprawie o wykroczenie, ponieważ na częstych spotkaniach powódka informowała go na bieżąco o przebiegu ww postępowań sądowych. Nie do przyjęcia dla powódki był także argument,

że po przywróceniu do pracy zwolnionych wcześniej pracowników, niemożliwa będzie dalsza współpraca powódki z podległymi pracownikami. Pozostaje to w sprzeczności z pismem z dnia 15.11.2010 r., w którym burmistrz przyznał powódce nagrodę za bardzo dobrą ocenę pracy zawodowej, wkład wniesiony w funkcjonowanie kierowanego przez nią ośrodka, trud i zaangażowanie w wykonywaną pracę a także za prawidłowe i efektywne wykorzystywanie środków UE. Krzywdzącym dla powódki jest stwierdzenie, że doprowadziła do szkód finansowych w MOPS w K. wynikających z konieczności przywrócenia do pracy trzech pracowników i w konsekwencji konieczności wypłacenia im świadczeń pieniężnych ze środków budżetu miasta K..

Strona pozwana Gmina Miejska w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki należnych kosztów procesu. W uzasadnieniu pisma strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z treścią pozwu. W pierwszej kolejności strona pozwana podniosła zarzut dotyczący braku legitymacji biernej po jej stronie wskazując, że nie posiada przymiotu pracodawcy w stosunku do powódki zatrudnionej na stanowisku dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w K.. Odnosząc się do zarzutów dotyczących rozwiązania stosunku pracy, strona pozwana wskazała, że w jej ocenie miała prawo do odwołania powódki z funkcji Dyrektora MOPS w K.. Jakkolwiek ustawodawca wprost nie określa trybu w jaki zwalnia się ze stanowisk kierowników ośrodków pomocy społecznej, to jednak ukształtowane w tym zakresie orzecznictwo sądów administracyjnych wskazuje na formę zastosowaną wobec powódki jako prawidłową, określając wydane w tym zakresie zarządzenia jako mające charakter porządkowego aktu normatywnego pozostawionego do kompetencji władczej organu wykonawczego jednostki samorządu terytorialnego związanej z wykonywaniem publicznoprawnych zadań w zakresie pomocy społecznej określonych w przepisach mających charakter publicznoprawny w szczególności w ustawie z dnia 12.03.2004 r. o pomocy społecznej. Natomiast obsada kierowniczego stanowiska w ośrodku pomocy społecznej jest formą zarządzania jednostką organizacyjną pomocy społecznej, a takie zarządzenia wchodzą w zakres administracji publicznej, a co za tym idzie, prawnie dopuszczalnym jest wydawanie w tym zakresie aktów administracyjnych. Burmistrz Miasta K. jako organ wykonawczy w Gminie Miejskiej K. posiadał legitymację do wydania spornego zarządzenia wywołującego wobec powódki również konsekwencje w sferze prawa pracy i to niezależnie od cytowanego przez powódkę art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Wbrew twierdzeniom powódki, strona pozwana mogła zatem rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie art. 70 § 1 i 2 kp. Strona pozwana nie kwestionowała natomiast zastrzeżeń powódki co do przytoczenia w wypowiedzeniu § 16 statutu MOPS w K., lecz jej zdaniem okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia dla oceny zasadności powództwa. Strona pozwana nie zgodziła się natomiast z zarzutem powódki, że przyczyny wypowiedzenia są niekonkretne i nierzeczywiste. Abstrahując od okoliczności wynikającej z art. 70 § 1 kp, który to przepis pozwala na odwołanie powołanego pracownika bez konieczności wskazywania przyczyn dla których pracodawca podjął przedmiotową decyzję ze względu na wagę piastowanego stanowiska oraz prawie siedmioletnią pracę powódki na stanowisku kierowniczym, Burmistrz Miasta K. zarówno w trakcie bezpośrednich spotkań z powódką oraz ostatecznie w treści wypowiedzenia, przedstawiał bardzo konkretne a przy tym możliwe do zweryfikowania w zakresie dowodowym przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Strona pozwana zaprzeczyła, by Burmistrz Miasta K. posiadał wiedzę w zakresie sytuacji pracowniczej, a przede wszystkim związkowej trzech pracownic MOPS w K., a także posiadania przez te osoby pracowniczej ochrony związkowej. Posiadał on wiedzę na temat powstania w MOPS organizacji związkowej, jednak wiedza ta miała charakter ogólny. Strona pozwana podniosła, że Burmistrz nie jest władny do wydawania jakichkolwiek poleceń kadrowych w stosunku do pracowników MOPS w K. z wyłączeniem dyrektora tej jednostki. Zupełnie inną rzeczą było wyrażenie poparcia dla powódki, lecz wynikało to z uzyskanych od niej informacji dotyczących przyczyn zwolnienia z pracy wskazanych pracowników, prowadzących do przeświadczenia graniczącego z pewnością, że w toczących się sprawach sądowych racją ma powódka. Tymczasem z treści doręczonych przez powódkę wyroków sądowych, w tym ich uzasadnień, wynikają inne, odmienne okoliczności. W świetle zapadłych orzeczeń w sprawach pracowniczych oraz wyroku Sądu Rejonowego w Kamiennej Górze z dnia 31.10.2012 r. działania powódki zostały zakwalifikowane jako w sposób oczywisty, a nawet rażący, naruszające przepisy prawa pracy, które to okoliczności w sposób istotny podważają kompetencje powódki do dalszego kierowania dotychczas zarządzaną jednostką organizacyjną gminy. Strona pozwana dodała także, że Burmistrz Miasta K. dowiedział się o przebiegu zakończonych spraw dopiero w dniu 11.04.2013 r., kiedy to powódka przekazała mu plik dokumentów sądowych, zaś informację o uprawomocnieniu się wyroków otrzymał on od innych osób. Powódka nie poinformowała także Burmistrza o toczącym się przeciwko niej postępowaniu w

sprawie o wykroczenie za rażące naruszenie prawa pracy w związku z bezprawnymi zwolnieniami podwładnych pracowników. Strona pozwana nie zgodziła się także z twierdzeniami powódki, że przywrócenie pracowników do pracy nie spowodowało skutków finansowych dla budżetu miasta K., które to skutki finansowe określiła sama powódka w piśmie z dnia 12.04.2013 r. na kwotę 188046,26 zł. brutto. Powódka, otrzymując dużą ilość sygnałów wskazujących na wadliwość decyzji dotyczących rozwiązania umów o pracę, nie wycofała się z tych decyzji, co niewątpliwie ograniczyłyby skutki finansowe. Zdaniem strony pozwanej, przytoczone argumenty dowodzą zasadności wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. N. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w K. od dnia 22.06.2004 r. Od 01.02.2005 r. powódce powierzono stanowisko p.o. Kierownika MOPS w K.. Zarządzeniem z dnia 30.12.2005 r. powódka została powołana na stanowisko p.o. Kierownika Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w K.. Rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 16.02.2006 r. Wojewoda (...) stwierdził o nieważności zarządzenia z dnia 30.12.2005 r. Zarządzeniem z dnia 28.08.2006 r. powierzono powódce obowiązki p.o. Kierownika MOPS w K. począwszy od 21.02.2006 r.

dowód: umowa o pracę k. 1 cz. B akt osobowych

umowa o pracę k. 4 cz. B akt osobowych

zarządzenie z dnia 30.12.2005 r. cz. B akt osobowych

rozstrzygnięcie nadzorcze z dnia 16.02.2006 r. k. 21 cz. B akt osobowych

Od dnia 01.07.2007 r. w wyniku porozumienia z Burmistrzem Miasta K. powódka została kierownikiem MOPS w K., a od 09.11.2007 r. dyrektorem tej jednostki.

dowód: porozumienie z dnia 18.07.2007 r. k. 42 cz. B akt osobowych

porozumienie z dnia 09.11.2007 r. k. 44 cz. B akt osobowych

Zarządzeniem z dnia 24.04.2013 r. Burmistrz Miasta K. odwołał powódkę z dniem 30.04.2013 r. ze stanowiska Dyrektora MOPS w K. oraz wypowiedział jej umowę o pracę na podstawie art. 70 § 1 i 2 i art. 30 § 1 pkt 2 kp oraz § 16 statutu MOPS w K. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano: doprowadzenie do powstania szkód finansowych w MOPS w K. na kwotę nie mniejszą niż 180.000 zł., a wynikająca z konieczności przywrócenia do pracy trzech pracowników w wyniku dokonania błędnej oceny prawnej i faktycznej związanej z ich ochroną związkową, a w konsekwencji konieczność wypłacenia przez pracodawcę ze środków pochodzących z budżetu Miasta K. bardzo wysokich odszkodowań za okres pozostawiania tych pracowników bez pracy, nie poinformowanie Burmistrza Miasta K. o statusie związkowym zwolnionych pracowników powodującym ich ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz konsekwencjach finansowych ich ewentualnego przywrócenia do pracy, co mogłoby ograniczyć skutki finansowe związane z błędnym rozwiązaniem z tymi pracownikami umów o pracę, wymierzenie przez Sąd Rejonowy w K. Wydział II Karny wyrokiem z dnia 31.10.2012 r. stosownej kary za wykroczenie ściśle związane z pełnieniem funkcji Dyrektora MOPS w K. oraz niepowiadomienie pracodawcy o wynikach postępowań sądowych kończących sprawę w I i II instancji, istotne zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania MOPS w K. w związku z przywróceniem do pracy skonfliktowanych z powódką pracowników, co wobec stwierdzonych faktów dotyczących działalności kierowanej przez powódkę jednostki do daty rozwiązania z tymi pracownikami stosunku pracy, stawia pod znakiem zapytania możliwość dalszego kierowania przez powódkę jednostką oraz podległymi pracownikami i nie gwarantuje normalnej i efektywnej pracy ośrodka.

dowód : wypowiedzenie umowy o pracę k. 93 cz. A akt osobowych

Zarządzenie Burmistrza K. z dnia 24.04.2013 r. k. 94 cz. A akt osobowych

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na brak po stronie pozwanej legitymacji procesowej biernej.

Stanowisko strony pozwanej, że nie jest legitymowana biernie w niniejszym postępowaniu jest trafne.

Zgodnie z treścią art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wynika z cytowanego wyżej art. 3 kp takiej osobowości zresztą nie musiały posiadać, by być zakładem pracy. Zakładem pracy mogą bowiem być jednostki organizacyjne (np. filia, zakład, oddział) samodzielnie zatrudniające pracowników. W doktrynie przyjmuje się, że aby te jednostki będące częścią większej struktury mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki, uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników (upoważnienie do zawierania i rozwiązywania umów o pracę wynikające jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla jest niewystarczające). Jeżeli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli (tu: pracowników) (vide: Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 3 Kodeksu pracy, stan na dzień 2013.07.01).

Odnosząc się natomiast do jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego, stwierdzić należy, że jednostki te mają odrębną zdolność sądową w sprawach pracowniczych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.10.1998 r. (I PKN 390/98, OSNP 1999/23/744) wprost stwierdził, że 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). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że ośrodek jest bowiem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, samodzielnie zatrudniająca swoich pracowników, a więc spełnia przesłanki określone w art. 3 KP. Oceny tej nie tylko nie podważają, ale wręcz ją potwierdzają szczególne uregulowania art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (gminnym). Pierwszy z tych przepisów stanowi, że do zadań zarządu gminy należy między innymi zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, zaś z drugiego wynika, że kierownik urzędu gminy (wójt lub burmistrz) wykonuje w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych uprawnienia zwierzchnika służbowego. Przytoczone unormowania należy rozumieć w ten sposób, że za Ośrodek, jako pracodawcę, działa przy zatrudnianiu i zwalnianiu jego kierownika Zarząd Miasta, zaś Burmistrz Miasta jest jej służbowym przełożonym, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania jej poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 KP). Innymi słowy, kwestię statusu Ośrodka jako pracodawcy powódki (art. 3 KP) należy odróżnić od sprawy organów lub osób upoważnionych do dokonywania za tego pracodawcę czynności z zakresu jej stosunku pracy na stanowisku kierownika Ośrodka (art. 3<sup>1</sup> KP). Zatrudnianie lub zwalnianie przez Zarząd Miasta, jak też wydawanie kierownikowi Ośrodka poleceń przez Burmistrza Miasta nie jest więc wyrazem pozostawania powódki w stosunku pracy z Urzędem Miasta, tylko wyrazem realizowania przez te podmioty kompetencji Ośrodka jako samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP. Analogicznie Sąd Najwyższy wypowiedziała się w odniesieniu do innych samorządowych jednostek organizacyjnych (m.in. wyrok SN z dnia 07.04.2007 r., II PK 287/09, LEX nr 602249, wyrok SN z dnia 04.01.2008 r., I PK 187/07, LEX nr 375669)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy nie sposób przyjąć, że powódka w sposób właściwy określiła stronę pozwaną. Błędne jest stanowisko powódki, że skoro podpisała umowę pracę z Burmistrzem Miasta K., to Gmina K. stała się jej pracodawcą. Powódka była zatrudniona na stanowisku Dyrektora MOPS w K. i ta jednostka była jej pracodawcą, natomiast Burmistrz Miasta K. wykonywał wobec niej jedynie czynności z zakresu prawa pracy. Jednostka zarządzana przez powódkę miała zdolność zatrudniania pracowników, dokonywania czynności prawnych i miała swój budżet. Stąd też uznać należało, że strona pozwana została przez powódkę mylnie określona i w

konsekwencji powództwo wniesione przeciwko Gminie K. należało oddalić. Tym samym należało pominąć wszelkie zarzuty podniesione przez powódkę w pozwie odnoszące się do wadliwości rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy rozważał przy tym treść art. 477 kpc. Biorąc jednak pod uwagę konsekwentne stanowisko powódki, reprezentowanej zresztą przez zawodowego pełnomocnika, Sąd podzielił stanowisko zaprezentowane przez Sąd Okręgowy w Toruniu w wyroku z dnia 27.10.2011 r. w sprawie IV PA 69/11, w którym to orzeczeniu stwierdzono, że Sąd Pracy nie jest zobowiązany do wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej nawet, jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, jeżeli powód wiedząc o tym stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną. Jak wskazano w uzasadnieniu do tego wyroku, Sąd może wprawdzie, również z urzędu, wzywać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego podmiot, który winien być w sprawie stroną pozwaną (art. 477 k.p.c.). Powyższa regulacja stanowi przejaw ochrony praw pracowniczych. Nie ma ona jednak charakteru absolutnego i bezwzględnego. Sąd pracy nie może dokonać z urzędu wezwania do udziału w sprawie pracodawcy, wbrew woli pracownika, który sprzeciwia się takiemu dopozwaniu (por. wyrok SN z dnia 13 września 2006 r., II PK 357/05, OSNAP 2007/17-18/247). Tym bardziej nie powinno się korzystać z tego przepisu, gdy pracownika reprezentuje profesjonalny pełnomocnik, który wyraźnie wskazuje kto winien zostać (w jego ocenie) pozwany w sprawie. Przepis art. 477 k.p.c. służyć ma wyrównywaniu szans stron w procesie, w sytuacji w której pracownik jako strona ekonomicznie słabsza nie dysponuje takimi możliwościami jak pracodawca, a tym samym może przegrać dany proces nie z uwagi na brak zasadności jego powództwa, lecz ze względu na brak odpowiedniej świadomości prawnej oraz umiejętności prowadzenia sporu. Nie powinno się go natomiast stosować wówczas, gdy pracownik korzysta z fachowej pomocy profesjonalnego pełnomocnika.

Mając powyższe na uwadze powództwo podlegało oddaleniu.