

Sygn. akt IV P 140/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Tomasz Klimczak
Ławnicy:	J. Z. , W. M.
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Mazurkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 listopada 2015r.

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko G. (...) R. oraz Miejsko G. (...) w R.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo wobec pozwanej G. (...) R. ;

II. oddała powództwo wobec pozwanego Miejsko G. (...) w R. ;

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanych kwotę po 60 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania ;

Sygn. akt IV P 140/15

UZASADNIENIE

Powód A. Z. w pozwie wniesionym przeciwko Gminie R. domagał się:

- uznania, że dokonane w dniu 25 marca 2015r. przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bezskuteczne z powodu naruszenia art. 30 § 4 k.p., art. 30 § 5 k.p. i art. 41 k.p.;

- przywrócenia powoda do pracy u pozwanej;

- obciążenia pozwanej wszystkimi kosztami postępowania , w tym wyodrębnionymi kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych .

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w Miejsko G. (...) w R. na stanowisku dyrektora. W dniu 25 marca 2015r. przedstawiciel pozwanej doręczył powodowi w miejscu jego zamieszkania zarządzenie nr (...) burmistrza miasta R. w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska dyrektora, co jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy . Czynności tej dokonano w okresie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W ocenie powoda wręczając mu wypowiedzenie w tym okresie pozwana naruszyła art. 41 k.p. albowiem było to wypowiedzenie stosunku

pracy , nie zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika , gdyż w treści wypowiedzenia nie ma mowy o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych . Zatem wypowiedzenie umowy o pracę nie mogło nastąpić w czasie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, o czym pozwana wiedziała . Ponadto pozwana w treści wypowiedzenia nie pouczyła powoda o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy , przez co naruszyła § 5 art. 30 k.p. .

W ocenie powoda pozwana wypowiadając umowę o pracę naruszyła także art. 30 § 4 k.p. gdyż wskazała ogólnikowo przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie podając żadnej konkretnej przyczyny , a co za tym idzie powód nie jest w stanie się do nich ustosunkować. Pozwana natomiast nie może obecnie dookreślić tych zarzutów ani ich zmodyfikować.

Pismem z dnia 2 czerwca 2015r. pozwana Gmina R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda należnych kosztów procesu. W uzasadnieniu swego stanowiska 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 powoda zatrudnionego na stanowisku dyrektora Miejsko G. (...) w R. . Pozwanym powinien być bowiem Miejsko G. (...) w R. będący odrębną od gminy jednostką organizacyjną i finansową , wyposażoną w osobowość prawną i prowadzącą samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków. Stąd też burmistrz wykonuje wobec dyrektora (...) jedynie funkcje pracodawcy .

Odnosząc się do zarzutów dotyczących rozwiązania stosunku pracy, strona pozwana wskazała, że burmistrz w jej ocenie miał prawo do odwołania powoda z funkcji dyrektora (...) w R. . Zdaniem pozwanej wynika to z treści art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w którym wskazano , że jedyną dopuszczalną formą nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z dyrektorem kultury na gruncie tej ustawy jest jego powołanie lub odwołanie. Stąd też zarządzeniem nr (...) Burmistrza R. z dnia 25 marca 2015r. powód został odwołany ze stanowiska. Czynności tej wbrew twierdzeniom pozwu można było dokonać w okresie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim . Takie bowiem uprawnienie pracodawcy zdaniem pozwanej wynika z treści art. 70 § 1 i § 2 k.p.. Zgodnie z tą regulacją pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ , który go powołał . Odwołanie powinno być dokonane na piśmie . Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę . Pozwana podkreśliła przy tym , iż stosownie do treści art. 72 § 1 k.p. jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy , bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Skoro zatem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 25 marca 2015r. do 1 kwietnia 2015r. to pomimo odwołania go ze stanowiska pozostaje w dalszym ciągu w stosunku pracy aż do dnia jego rozwiązania , co nastąpi w dniu 2 lipca 2015r. tj. po upływie trzech miesięcy od rozpoczęcia biegu wypowiedzenia .

Pozwana podkreśliła również , iż powód będąc dyrektorem instytucji kultury i zarządcą obiektu miał obowiązek prawidłowo gospodarować rzeczowymi składnikami majątkowymi gminnej jednostki kultury , prowadzić nadzór nad powierzonym mu mieniem gminnym tj. budynkiem oraz wyposażeniem znajdującym się w siedzibie (...) . Tymczasem swoim postępowaniem tj. brakiem nadzoru nad majątkiem gminnym doprowadził do pełnego zniszczenia i dewastacji urządzeń znajdujących się w budynku przy ul. (...) w R. . Już dnia 20 listopada 2014r. podczas oględzin obiektu komisja , której członkiem był powód stwierdziła zniszczenie instalacji rur c.o. , kanalizacyjnych i wodociągowych. W dniu 22 stycznia 2015r. dokonano kolejnych oględzin stanu technicznego wewnętrznej instalacji c.o. , - wodno- kanalizacyjnej i p.poż w budynku (...) w R. . Komisja stwierdziła , iż nastąpiło zniszczenie wewnętrznej instalacji wodociągowej w wyniku zniszczenia przez przemrożenie sieci instalacji . Przyczyną zniszczenia instalacji w okresie zimowym 2013-2014 było rozsądzenie rur przez wodę i mróz. Nie dokonano "spuszczenia" wody z instalacji na okres nieogrzewania pomieszczeń. Z tego samego powodu zniszczeniu uległa armatura wewnętrzna instalacji kanalizacyjnej . Skutkiem tych zaniedbań była konieczność pilnego wykonania instalacji c.o., której poniesiony przez gminę koszt przekroczył 63.000,00 zł. Nadto w dniu 11 lutego 2015r. odbyła się kontrola w (...) w R., w wyniku której stwierdzono liczne zniszczenia w sali kinowej , nienadający się do użytku parkiet , zawilgocony ekran PCV z pleśnią , zniszczone dwa pianina , zniszczone wszystkie instrumenty wyposażania orkiestry .

Pozwana wskazała również, iż przyczyną odwołania powoda z funkcji dyrektora było i to, że mieszkańcy posesji bloku nr 27a w L., w której usytuowana jest świetlica wiejska niejednokrotnie zwracali się do burmistrza ze skargami na złe, niewłaściwe działanie i funkcjonowanie świetlicy, której ustanowionym zarządcą jest dyrektor (...).

Postanowieniem z dnia 17 czerwca 2015r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Miejsko G. (...) w R..

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejsko G. (...) w R. złożył pismo procesowe z dnia 16 lipca 2015r. (k. 83 - 85), w którym wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana przedstawiła taką samą argumentację jaką zaprezentowała pozwana Gmina R. w piśmie z dnia 2 czerwca 2015r. (k. 29 -32).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zarządzeniem nr (...) z dnia 26 maja 2011r. A. Z. z dniem 26 maja 2011r. został powołana na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisko dyrektora Miejsko G. (...) w R..

Bezsporne, a nadto dowód:

1. zarządzenie z dnia 26 maja 2011r. – karta 5B akt osobowych powoda ;

Na skutek porozumienia z dnia 14 sierpnia 2014r. zawartego pomiędzy Miejsko G. (...) w R. a A. Z. strony zmieniły warunki pracy płacy powoda zawarte w dniu 26 maja 2011r.:

- zatrudnienie od dnia 1 września 2014r. – na $\frac{3}{4}$ etatu ;

- wynagrodzenie miesięczne – zasadnicze w wysokości 2370 zł, dodatek funkcyjny 36% wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 853,20 zł .

Bezsporne, a nadto dowód:

1. porozumienie z dnia 14 sierpnia 2014r. – karta 34 akt;

Zarządzeniem nr (...) z dnia 25 marca 2015 r. Burmistrz R. odwołał powoda z dniem 30 czerwca 2015 r. ze stanowiska dyrektora Miejsko G. (...) w R. wskazując, że jest to równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy, a co za tym idzie wypowiedzenie upłynie i rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z dniem 30 czerwca 2015r. . Jako powód takiego stanu rzeczy wskazano wielokrotne naruszanie przez powoda podstawowych obowiązków na zajmowanym stanowisku, naruszenie przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem polegających na braku należytego nadzoru nad powierzonym mieniem gminy oraz braku odpowiedniego zarządzania w podległych świetlicach wiejskich.

Dowód :

1. zarządzenie Burmistrza R. z dnia 25 marca 2015 r. – karta 7 akt ;

W dniu 25 marca 2015r. w/w zarządzenie doręczono powodowi w jego miejscu zamieszkania . W tym czasie powód nie świadczył pracy gdyż od dnia 25 marca 2015r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Bezsporne ;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo wobec obu pozwanych nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, iż konieczne elementy uzasadnienia wyroku wskazane zostały w art. 328 § 2 k.p.c.. Czytamy w nim, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a

mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Czyniąc zatem zadość temu obowiązkowi Sąd wskazuje, iż ustalając stan faktyczny w sprawie oparł się na dokumentacji pracowniczej powoda i innych dokumentach powyżej przywołanych. Ich autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Pomiął przy tym dowód z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków albowiem w okolicznościach przedmiotowej sprawy okoliczności, na które były przesłuchane te osoby nie mogły mieć wpływu na treść rozstrzygnięcia, co szerzej Sąd przedstawi w dalszej części uzasadnienia.

Oddalając żądanie pozwu wobec pozwanego określonego jako Gmina R., Sąd wziął pod uwagę to, iż po jej stronie brak jest legitymacji procesowej biernej. Stanowisko strony pozwanej, że nie jest legitymowana biernie w niniejszym postępowaniu okazało się zatem trafne. Zgodnie z treścią art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wynika z cytowanego wyżej art. 3 k.p. 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 października 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 k.p., 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 zatrudniającą swoich pracowników, a więc spełnia przesłanki określone w art. 3 k.p.. 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. Słusznie również wskazuje pozwana gmina, że art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej przesądza, że jedynie dopuszczalną formą nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z dyrektorem instytucji kultury na gruncie tej ustawy jest jego powołanie i odwołanie.

W ocenie Sądu przytoczone unormowania należy rozumieć w ten sposób, że za Miejsko G. (...) w R., jako pracodawcę, działa przy zatrudnianiu i zwalnianiu jego kierownika burmistrz miasta, który jest jego służbowym przełożonym, czyli podmiotem realizującym dyrektywne kompetencje pracodawcy i uprawnionym w tych ramach do wydawania poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.). Innymi słowy, kwestię statusu (...) w R. jako pracodawcy powoda (art. 3 k.p.) należy odróżniać od sprawy organów lub osób upoważnionych do dokonywania za tego pracodawcę czynności z zakresu jego stosunku pracy na stanowisku kierownika tej jednostki (art. 3¹ k.p.). Zatrudnianie lub zwalnianie przez burmistrza, jak też wydawanie dyrektorowi (...) poleceń przez burmistrza miasta nie jest więc wyrazem pozostawiania powoda w stosunku pracy z Urzędem G. (...) w R. nie mówiąc już o samej gminie, tylko wyrazem realizowania

przez te podmioty kompetencji (...) jako samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.. 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 powód w sposób właściwy określił stronę pozwaną. Błędne jest stanowisko powoda, że skoro został powołany na stanowisko dyrektora przez burmistrzem R., to gmina R. stała się jego pracodawcą. Powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora (...) w R. i ta jednostka była jego pracodawcą, natomiast burmistrz, co już sygnalizowano powyżej wykonywał wobec niego jedynie czynności z zakresu prawa pracy. Jednostka zarządzana przez powoda miała zdolność zatrudniania pracowników, dokonywania czynności prawnych i miała swój budżet. Stąd też uznać należało, że strona pozwana wskazana jako Gmina R. została przez powoda mylnie określona i w konsekwencji powództwo wniesione przeciwko tej gminie należało oddalić. Tym samym należało pominąć wszelkie zarzuty podniesione przez powoda w pozwie odnoszące się do wadliwości rozwiązania stosunku pracy przez tak określonego pozwanego.

Roszczenie wobec pozwanego, którego Sąd wezwał do udziału w sprawie postanowieniem z dnia 17 czerwca 2015r. - okazało się również nieuprawnione ale z innych przyczyn niż te, które skutkowały oddaleniem powództwa wobec G. (...) R..

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z przywołanym powyżej art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. Nr 114, poz. 493 ze zm.) dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony (w dacie powołania powoda w dniu 26 maja 2011r. również na czas nie określony), z zastrzeżeniem ust. 3, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Odwołanie dyrektora następuje w tym samym trybie. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 stycznia 2005 r. (I PZP 11/04 - OSNP 2005/9/123, Prok.i Pr.-wkl. (...), OSP 2005/11/135, Biul.SN 2005/1/27) - " powołanie dokonane na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. Nr 114, poz. 493 ze zm.) stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 k.p. z dyrektorami instytucji kultury". Według art. 69 k.p. jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę,
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
 - a) o bezskuteczności wypowiedzeń,
 - c) o przywracaniu do pracy.

Od dnia 1 stycznia 2004 r., tzn. od nowelizacji art. 69 k.p. dokonanej przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw możliwe jest dochodzenie przez pracownika odwołanego ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem odszkodowania przewidzianego w razie wypowiedzenia umowy o pracę, także w przypadku odwołania dokonanego wcześniej. Pracownikowi powołanemu nie przysługuje natomiast, podobnie jak nie przysługiwało przed nowelizacją art. 69 k.p., roszczenie o przywrócenie do pracy (vide: wyrok SN z dnia 21 czerwca 2005r., II PK 317/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 48). Nadto jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 170/00, OSNAPiUS 2002, nr 16, poz. 377, pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może skutecznie kwestionować odwołania ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, ze względu na brak uzasadnionej przyczyny. Sąd Najwyższy podtrzymał ten pogląd w wyroku z dnia 10 grudnia 2010 r., II PK 135/10, OSNP 2012, nr 5-6, poz. 57, stwierdzając, że pomimo oddalenia w postępowaniu w sprawach gospodarczych powództwa o ustalenie, że powód jest członkiem zarządu i prezesem spółki z o.o. z tego względu, że osoba odwołana z zarządu nie ma legitymacji do zaskarżenia uchwały rady o odwołaniu, sąd pracy nie może badać zasadności tej uchwały. W uchwale z dnia 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, OSNP

2007, nr 13-14, poz. 182, Sąd Najwyższy przyjął, że w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Potwierdził to następnie w wyroku z dnia 27 kwietnia 2010 r. (vide: II PK 314/09, niepubl). Oznacza to, że powód może kwestionować jedynie formę i tryb rozwiązania stosunku pracy. Stąd też ustalając stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd, co już sygnalizowano powyżej pominął zeznania przesłuchanych świadków gdyż ich relacje odnosiły się do przyczyny odwołania powoda ze stanowiska dyrektora (...) w R., która w zestawieniu z w/w poglądami nie mogła mieć wpływu na treść rozstrzygnięcia .

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie może budzić wątpliwości , iż odwołanie powoda nastąpiło w odpowiedniej formie . Dokonał tego bowiem organ gminy w drodze pisemnego oświadczenia. Powód kwestionował natomiast skuteczność tego oświadczenia z uwagi na fakt, iż doszło ono do niego w okresie , kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z pola widzenia powoda uszło jednak to, iż zgodnie z treścią przepisu art. 72 § 1 k.p. jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Stąd też rację ma pozwany, iż usprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy z powodu choroby skutkuje tym, iż dokonane wobec niego odwołanie jest skuteczne , ale bieg wypowiedzenia umowy o pracę ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody i rozpoczyna się dopiero po ustaniu przyczyny nieobecności.

Niezależnie od powyższych rozważań głównym jednak powodem oddalenia powództwa wobec Miejsko G. (...) w R. było niezachowanie przez powoda odpowiedniego terminu na wniesienie odwołania do Sądu Pracy . Pamiętać bowiem należy , iż jako pozwanego powód wskazał gminę R.. Takie oznaczenie strony pozwanej okazało wadliwe . Stąd też Sąd z urzędu, na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. z zw. z art. 477 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego faktycznego pracodawcę powoda tj. Miejsko G. (...) w R.. Wezwania tego dokonano postanowieniem sądu wydanym na rozprawie w dniu 17 czerwca 2015r. Przy tym należy podkreślić , iż wezwanie do udziału w sprawie jest czynnością sądu, a nie strony - powoda. Pogląd taki został zawarty między innymi w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1968 r., III CZP 69/67 (OSNC 1969, nr 7-8, poz. 122), a także w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 1980 r., III CZP 21/80 (OSNC 1980, nr 11, poz. 207). Z drugiej jednak strony dopiero wezwanie do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego, dokonane przez sąd, **zastępuje pozwanie** (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1970 r., II PR 84/70 OSNCP 1971 nr 1, poz. 8) . Stąd też jeżeli Miejsko G. (...) w R. został pozwany dopiero 17 czerwca 2015r. to przyjąć należy, iż nastąpiło to z naruszeniem terminu określonego w przepisach prawa. Nie można bowiem nie zauważyć , iż terminy do złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią (w przedmiotowej sprawie od dnia 25 marca 2015r.). Zgodnie z art. 265. § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Według art. 265 § 2. k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na wniosek pracownika przywróci określony w art. 264 k.p. termin odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po upływie tego terminu stanowi równoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu (vide: uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 - OSNC 1986/12/194), a uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (vide: wyrok z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96, OSNAPiUS 1997/18/337). Instytucja przywrócenia terminu ustanowiona w tym przepisie nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 k.c. (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201 oraz z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379). Terminy przewidziane w art. 264 k.p. (oraz w art. 97 § 21 k.p.) są bowiem terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia

terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach, jeżeli ich nie przywrócono, jest oddalenie powództwa (vide: uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987, Nr 1, poz. 19 z glosa T. Zielińskiego oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999, Nr 17, poz. 547).

Warto przytoczyć treść art. 264 § 1 k.p., gdyż to z nim nierozzerwalnie wiąże się unormowanie art. 265 k.p. Przepis ten, mający z mocy art. 69 k.p. zastosowanie także do stosunków pracy nawiązanych na podstawie powołania (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 148/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 302), kreuje siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, biegnący od dnia doręczenia pracownikowi pisma o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487). Przyczyny wskazywane przez Sąd Najwyższy to najczęściej stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130). Jedną z okoliczności uzasadniających przychylenie się sądu do wniosku o przywrócenie przekroczonego terminu jest także niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678; z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Usprawiedliwieniem dla opóźnienia we wniesieniu odwołania od rozwiązania stosunku pracy może być również błędne przeświadczenie pracownika o kontynuowaniu zatrudnienia mimo wypowiedzenia umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/99, OSNP 2000 nr 5, poz. 182) oraz prowadzenie przez strony negocjacji zmierzających do polubownego zakończenia sporu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNP 1995 nr 4, poz. 45 i z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, (...) 2002 nr 10, s. 38). Owe obiektywne okoliczności muszą być jednak zestawione z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji tegoż - móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Warunek ten trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85). Tymczasem w przedmiotowej sprawie takie okoliczności nie zachodzą . Co prawda Sąd dostrzegł, iż w zarządzeniu burmistrza R. z dnia 25 marca 2015r. nie pouczonego powoda o sposobie i terminie wniesienia odwołania, jednakże okoliczność ta nie może w żaden sposób usprawiedliwiać przekroczenia terminu w pozwaniu w faktycznego pracodawcy powoda . Po pierwsze , powód piastował stanowisko dyrektora. Stąd też z uwagi na fakt , iż w stosunkach z podległymi mu pracownikami występował w roli pracodawcy, niejako już z urzędu musiał mieć wiedzę w przedmiocie terminów funkcjonujących w prawie pracy . Teza ta jest tym bardziej zasada jeśli weźmie się pod uwagę , iż A. Z. w określonym przez przepisy k.p. terminie , pomimo braku stosownego pouczenia wniósł pozew w przedmiotowej sprawie. Co więcej - w terminie otwartym do jego wniesienia korzystał już z usług zawodowego pełnomocnika (k. 7 akt - potwierdzenie przez pełnomocnika powoda w dniu 30.03.2015r. kserokopii dokumentu za zgodność z oryginałem). Nic zatem nie stało na przeszkodzie aby powód nie tylko wniósł odwołanie w prawidłowym terminie ale także aby już w pierwszym

piśmie inicjującym przedmiotowe postępowanie prawidłowo oznaczył pozwanego. Tego jednak powód, z siebie tylko znanych powodów nie uczynił, co musiało skutkować oddaleniem powództwa także wobec Miejsko G. (...) w R. .

Konkludując Sąd orzekł jak w pkt II sentencji .

Rozstrzygnięcie o kosztach zawarte w pkt II i III znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W przedmiotowej sprawie wobec przegrania procesu przez powoda Sąd zasądził na rzecz obu pozwanych koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 60,00 zł zgodnie z § 11 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 udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) .

SSR Tomasz Klimczak